ИНСТИТУТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ
негосударственное образовательное учреждение
высшего образования

факультет Объединенный

кафедра Гражданско – правовых дисциплин

Выпускная квалификационная работа

Тема: «Трудовой договор: понятие, содержание, отличие и сходство с договорами в гражданском праве»

Допускается к защите

Зав. кафедрой_____/В.И. Плюхин/
«___»_____2015г.
(подпись руководителя)

Выполнил: Морскакова Анастасия

Руководитель:
к.ю.н., Руднева Л.А.
_____

МОСКВА
2015

Содержание:

Введение…….……3

Глава I Общие положения о трудовом договоре……..……..……..7

§1. Понятие и признаки трудового договора……....7

п. 1. Стороны трудового договора…… 16

п. 2. Виды трудового договора……..20

п. 3. Значение трудового договора и его реализация……..23

§2. Содержание трудового договора…… 28

п. 1. Понятие содержания трудового договора…… 28

п. 2. Существенные условия трудового договора…… 34

п. 3. Дополнительные условия трудового договора…… 39

Глава II. Отличие трудового договора от гражданско – правового……..41

§1. Понятие и виды гражданско-правовых договоров…….……...41

§2. Сходство и отличительные черты трудового договора с иными договорами в гражданском праве…….……..……..57

Заключение……...67

Список литературы…….72

Приложение……..78

ВВЕДЕНИЕ

В нашей стране правовые нормы, которые регулируют и охраняют трудовые отношения, создают важную правовую отрасль – трудовое право, главным институтом которого выступает трудовой договор, являющийся правовым начало становления и существования трудовых отношений, а также иных отношений, прямо связанных с трудовыми отношениями.

Потребность в правовом регулировании трудовых отношений обусловливается объективными условиями общественного развития. В сегодняшней России ощущается острая необходимость в таком типе трудового права, который ы закрепил принципы справедливости и гуманизма в сфере трудовых отношений.

Конституционное право граждан Российской Федерации на труд осуществляется с помощью трудового договора. Он устанавливает договорной характер трудовых правоотношений, реализует свободу включения граждан в трудовой коллектив организации, учреждения, предприятия. Трудовой договор регулирует отношения найма, возникающие между наемными работниками и работодателями.

В условиях рыночной экономики, с появлением конкуренции и безработицы, значение и роль трудового договора существенно возрастает, поскольку с помощью него реализовывается прием на работу, при этом работодатель стремится приобрести наиболее квалифицированных и опытных работников.

Актуальность темы работы связана с тем, что в современных условиях особенно актуальным считается исследование проблем, посвященных трудовым и гражданско-правовым взаимоотношениям. Поскольку российское общество претерпело большие изменения, которые связаны с отказом от характерной советскому периоду командно-административной экономической системы, и перешло к рыночным отношениям. Регулирование хозяйственной сферы государством снизилось до нужных пределов. Взамен

пришло признание на законодательном уровне частной собственности, а также установление истинной свободы сторон договорных отношений. Кроме того, признается высокая роль российских законодателей в принятии и издании ряда новых и весьма необходимых нормативных актов, которые должны отвечать требования сложившейся рыночной экономики. Наряду с трудовым договором гражданско-правовой договор является также необходимым элементом в условиях развития экономических отношений, без которого немыслимыми являются какие-либо взаимодействия участников гражданских правоотношений.

Объектом исследования данной работы является трудовой и гражданско-правовой договор.

Предметом исследования работы выступает система правовых норм, регулируемых трудовым и гражданско-правовым договорами, определяющие и регламентирующие договорные отношения между отдельными субъектами трудовых отношений.

Исходя из актуальности обозначенной темы, в настоящей работе ставится **цель** – комплексное изучение и выявление особенностей трудового и гражданско-правового договора, в свете развития трудовых отношений.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. Определить понятие и стороны трудового договора;

2. Дать характеристику видам трудового договора;

3. Дать определение понятию содержания трудового договора;

4. Выявить отличия трудового договора от гражданско-правового договора.

Научно-теоретической основой дипломной работы послужила периодическая литература по исследуемой проблеме, научные труды российских ученых-юристов, юридические материалы судебно-арбитражной практики. Также большая роль дипломной работы принадлежит научным работам к данной проблематике, было уделено внимание трудам таких

авторов как: В.К. Андреев, Б.С. Антимонов, А.И. Бесполова, М.М. Богуславский, М.И. Брагинский, В.Г. Вердников, Ф.И. Гавзе, В.П. Грибанов, В.Г. Евдокимова, В.И. Еременко, И.А. Зенин, С.Л. Киселев, Н.Б. Ловягин, И.Б. Новицкий, В.С. Попов, А.П. Сергеев, Е.А. Суханов и др.

Также в подготовке дипломной работы были использованы нормативно-законодательные акты, содержащиеся в справочно-правовой системе «Гарант» и «Консультант Плюс».

Методологической основой исследования выступают общие методы познания, такие как: комплексное и системное исследование, сравнительный метод, анализ и синтез, дедукция и индукция, историческое исследование, а также использовались специальные методы: сравнительный анализ, толкование закона, методы аналогии закона и аналогии права.

Структура дипломной работы.Дипломная работа состоит из введения двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

Первая глава «Общие положения о трудовом договоре» раскрывает понятие, стороны, признаки трудового договора. Дана характеристика видам трудового договора, а также показывает значение трудового договора и его реализация на современном этапе трудовых отношений в России. Также рассматривается содержание трудового договора, дана характеристика существенным и дополнительным условиям трудового договора.

Во второй главе «Отличие трудового договора от гражданско-правового договора» рассматриваются понятие и виды гражданско-правовых договорных отношений. Выявлены сходство и отличительные черты трудового договора с иными договорами в гражданском праве.

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В данной главе будет дано понятие и значение трудового договора, а также содержание и общий порядок заключения трудового договора.

§1. Понятие и признаки трудового договора

Термин «Трудовой договор» употребляется в нескольких значениях в юридической литературе и в законодательстве.

Перед тем как приступать к исследованию трудового договора к исследованию трудового договора как правового и социального явления, необходимо, сначала разобрать главные из существующих значений, а также определить, какой смысл и содержание следует вкладывать в данный термин относительно того или иного случая.

Необходимо разграничивать понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение». Несмотря на то, что они схожи категориями, они отличаются содержанием. Так, согласно определению К.Н. Гусова: «Трудовым договором выступает соглашение, а трудовое правоотношение – это юридическая связь работодателя и работника. В свою очередь трудовой договор устанавливает правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника конкретной организации»[1].

Трудовые отношения – это отношения, которые основаны на соглашении работника и работодателя о выполнении лично работником за определенную плату трудовой функции, конкретной работы по должности, квалификации или специальности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обязательном обеспечении работодателем условий труда, которые предусмотрены трудовым законодательством, трудовым договором, коллективным договором,

[1]См.: Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2012. – с. 21.

соглашениями[2]. Содержание этих отношений, связано в основном с обязанностями и правами работника и работодателя, выступающих сторонами трудового договора.

Трудовые отношения могут возникнуть лишь с момента фактического допущения к работе, т.е. независимо от того, был ли на тот момент оформлен трудовой договор[3].

В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов трудовой договор рассматривают в трех аспектах:

1. Как соглашение о труде и качестве работника;

2. юридический факт, являющийся основой возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени, а также является предпосылкой для зарождения и существования иных правоотношений, которые тесно связаны с трудовыми отношениями;

3. Институт трудового права, включает в себя систему правовых норм о заключении трудового договора, изменении трудового договора и прекращении трудового договора[4].

На неоднозначность термина трудовой договор обратили внимание другие авторы учебной и научной литературы по трудовому праву. Так, согласно точки зрения О.В. Смирнова, трудовой договор выступает как:

- институт трудового законодательства и трудового права;

- юридический факт, который порождает трудовое правоотношение;

- источник субъективного права;

- юридическая модель трудового отношения[5].

Прежде чем приступать к анализу существенных значений понятия «трудовой договор», необходимо, уделить внимание тому, что в

---

[2]См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2002. ст. 15. СПС «Консультант Плюс», 2015.

[3]См.: Там же. ст. 16.

[4]См.: К.Н. Гусов Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2012. – с. 180.

[5]См.: Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник / О.В. Смирнова, Н.А. Бриллиантова, И.Я. Кисилев. М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2012. – с. 261.

отечественном трудовом праве традиционно трудовым договором именуется один из институтов трудового права, в этом случае, трудовое право рассматривается как отрасль права Российской Федерации.

Выступая институтом трудового права, трудовой договор занимает ведущее место в данной отрасли, является при этом основанием, вокруг которого формируются иные правовые институты, например, такие как коллективный договор, трудовые споры, заработная плата, дисциплина труда, рабочее время, время отдыха и др.

Собственно, трудовой договор придает вышеуказанным институтам содержательную наполненность и смысловую нагрузку, так как лишь при наличии трудового договора, а также в его границах возникают его стороны – работодатель и работник, которые объединены трудовым договором. Организованный процесс производства с сопровождающим его нормированием труда и заработной платой, рабочим временем и временем отдыха, материальной ответственностью и трудовой дисциплиной возможен лишь при наличии трудового договора. Как правило, трудовой договор, заключаемый работником и работодателем, предшествует всему этому.

Иметь возможность заключать трудовой договор для работника означает то, что он свободно может выбирать работу согласно своим способностям, квалификации и профессии. В свою очередь, работодатель, заключая трудовой договор, реализовывает возможность найти такого работника, который по своим деловым и профессиональным качествам соответствовал бы доверяемой ему работе. В этой связи трудовой договор для работодателя является более предпочтительной правовой формой привлечения граждан к труду, в то время как для работника выступает основным способом реализации права на труд[6].

Следует отметить, что понятие трудового договора не понесло существенных изменений относительно содержавшегося в ст. 15 КЗоТ, при

---

[6]См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. Ст. 56. СПС «Консультант Плюс», 2015

этом новая редакция дополняет, уточняет, конкретизирует его. В ч. 1 ст. 56 ТК РФ дано понятие трудового договора, но оставлена без внимания обязанность работодателя в обеспечении условий труда работнику, а также условия труда, которые предусмотрены в заключенном трудовом договоре. Однако следует заметить, что в ст. 15 КЗоТ эти моменты указаны[7].

Выступая элементом системы трудового права, трудовой договор обладает своим внутренним устройством, которое позволяет рассматривать его как самостоятельную систему, состоящую из образующих ее элементов. Данными элементами в трудовом договоре могут выступать: виды трудового договора; существенные, дополнительные и необходимые условия, которые образует его содержание, обязанности и права сторон.

Трудовой договор, являясь разделом ТК РФ состоит из 34 статей, которые разделены на пять глав:

1. Общие положения (ст.ст. 60-62);

2. Заключение трудового договора (ст.ст. 63-71);

3. Изменение трудового договора (ст.ст. 72-76);

4. Прекращение трудового договора (ст.ст. 77-84);

5. Защита персональных данных работника (ст.ст. 85-90).

Трудовой договор как любое иное правовое отношение обладает своим составом, образующего его элементы:

- его стороны (субъекты), ими выступают работодатель и работник;

- объект, это то, что лежит в основе интересов его участников и объединяет их в данном правовом положении;

- содержание, это совокупность дополняющих друг друга взаимных обязанностей и прав сторон трудового договора.

Трудовой договор выступает в качестве юридического факта, или правового основания, которое взывает возникновение трудовых отношений,

[7]См.: Вольдман Я. Новый Трудовой кодекс Российской Федерации// Гражданин и право. – 2012. - № 5. – с. 13.

и прописан в ст. 16 ТК РФ. Также трудовой договор в значении юридического факта назван в ст.ст. 17-19 и других ст. ТК РФ.

Если рассматривать трудовой договор как двухстороннюю сделку, то необходимо уделить внимание тому, что трудовое законодательство к трудовому договору предъявляет требования, которые аналогичны тем требованиям, которые в гражданском праве являются необходимыми для действительной сделки.

В трудовом договоре, как и в двусторонней сделке, участвуют две стороны – работодатель и работник, которые обладают необходимой трудовой дееспособностью и правоспособностью.

Трудовой договор как соглашение в обязательном порядке оформляется приказом, решением, распоряжением или другим актом работодателя, а также закрепляется, материализуется в достигнутое соглашение, и является фактом приема на работу работника к определенному работодателю, и заключение с ним трудового договора. Трудовой договор, как соглашение, проявляется в распоряжении работодателя о приеме гражданина на работу, приказ должен содержать две подписи: подпись работодателя, который издал приказ, и работника, после ознакомления с этим приказом под расписку.

Помимо этого, свойства трудового договора как соглашения сторон выражаются также в том, что в случае заключения трудового договора его стороны – работник и работодатель –должны составить и подписать письменный документ, называемый трудовым договором в ТК РФ.

Как письменный документ трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами[8]. Один экземпляр хранится у работодателя, а другой передается работнику.

Основные функции трудового договора заключаются в том, что он является:

---

[8]См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. – ст. 67. СПС «Консультант Плюс», 2015

- основой возникновения трудовых правоотношений и действия их во времени;

- организационно-правовой формой реализации принципа свободы труда;

- основной правовой формой реализации права на труд;

- организационно-правовой формой привлечения, закрепления, распределения и рационального использования трудовых ресурсов, и распределения труда внутри конкретной организации[9].

Из определения, данного в ст. 56 ТК РФ, видно, что трудовой договор является двусторонним соглашением, которое заключается между работодателем и работником. Из данного определения можно выделить его специфические признаки, которые позволяют отличить трудовой договор от смежных договоров, связанных с применением труда, а также гражданско-правовых договоров. К ним следует отнести:

1. Личный характер договора в силу чего выполнение трудовой функции, которая определена соглашением, возможно лишь лично самим работникам, так как трудовой способностью может распорядиться только ее обладатель;

2. Подчинение работника в период выполнения трудовой функции;

3. Выполнение определенного рода работы, а не индивидуально-конкретного задания;

4. Специфика вознаграждения за труд.

В значении понятия трудового договора включен термин «трудовая функция». Согласно ст. 15 ТК РФ под ней понимается работа по определенной специальности, должности, профессии или квалификации в соответствии со штатным расписанием организации. Если работодатель вносит в штатное расписание должности, которые не предусмотрены в квалификационных справочниках, в этом случае в трудовой договор

---

[9]См.: Данильян О.Г. Философия права. Учебник (под ред. О.Г. Данильяна). – м.: Эксмо, 2013. – с. 41.

включается описание трудовой функции работника, а также наименование должности. Следует отметить, что при заключении трудового договора необходимо руководствоваться Общероссийским классификатором должностей служащих, профессий рабочих и тарифных разрядов, утвержденных постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г., а также Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, который утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37.

Трудовая функция работника, прямо не направлена на достижение конечного результата. Но при этом в процессе ее выполнения определенные конкретные результаты достигнуты могут быть. Однако данный конкретный результат не считается целью трудового договора, а, следовательно, не прерывает его действие после достижения данного результата.

Работник может выполнять трудовую функцию только лично, то есть он не имеет права поручить ее иному работнику или нанимать другое лицо для выполнения обязанностей, которые возложены на него по трудовому договору[10].

Предметом трудового договора считается личное выполнение работы определенного рода, или индивидуальный процесс труда, его условия и организация.

В ТК РФ и иных нормативно-правовых актах не приведено понятие предмета трудового договора.

Предметом трудового договора является живой труд, в интересах обеих сторон качественно и количественно формализовать этот предмет. Таким образом, в трудовом договоре должны быть обусловлены:

- вид труда (определяет какого рода труд необходимо выполнить работнику);

[10]См.: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Дело, 2013. – 68.

- качество труда (предъявляет требования к качеству выполнения трудовой функции, а также требования к специальности, квалификации и должности работника);

- количество труда.

Согласно трудовому договору работник обязан выполнять работу, которая относится к его трудовой функции, придерживаясь при этом правил ВТР, которые действуют в этой организации. При этом работодатель обязан обеспечить работника определенными условиями труда, которые предусмотрены трудовым договором и законодательством.

Под внутренним трудовым распорядком следует понимать определенный режим труда, который обеспечивает слаженную деятельность работников, безопасные условия труда и правильную организацию, а также выполнение определенной меры труда. В понятие ВТР включено выполнение распоряжений руководителей в процессе труда, а также других требований, которые определяют содержание трудовой дисциплины. Крометого, становление отношений руководства и подчинения в процессе труда является характерной чертой внутреннего трудового распорядка[11].

Выплата заработной платы по трудовому договору осуществляется в установленном законом порядке. Согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, который установлен правилами ВТР организации, трудовым договором, коллективным договором. Сроки выплаты работнику заработной платы не зависят от сроков выполнения им производственного задания.

Виды и условия социального страхования, которое непосредственно связано с трудовой деятельностью, следует указывать в случае, если работодатель осуществляет дополнительное пенсионное, медицинское страхование работника и в этой связи свершает отчисления в негосударственные страховые фонды.

---

[11]СМ.: Лазарев В.В. Общая теория государства и права. Учебник. М.: Юрайт, 2012, с.53.

В случае включения в трудовой договор обязательственного условия работника по сохранению данных конфиденциального характера необходимо руководствоваться Общим перечнем, который утвержден Указом Президента РФ от 06.03.1997 г. № 188, согласно которому к этим сведениям относятся:

- сведения о персональных данных, которые позволяют идентифицировать личность гражданина, исключение составляют сведения, которые подлежат распространению их в СМИ в установленных законом случаях;

- сведения, являющиеся служебной тайной;

- сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства;

- сведения, которые связаны с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен согласно Конституции РФ и федеральными законами;

- сведения о сущности опытной модели, изобретения или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, при этом каждый из них подписывается сторонами – работником и работодателем. Один экземпляр передается работнику, а другой хранится у работодателя. В отдельных случаях, которые предусмотрены нормативными правовыми актами, составление трудового договора возможно в большем количестве экземпляров. в случае, если работник принят на работу раньше, чем оформлен трудовой договор, то работодатель обязан предложить работнику оформить его в письменной форме. В этом случае датой составления трудового договора будет считаться дата подписания его сторонами, а датой начала работы следует указать ту, когда работник начал выполнять свои обязанности[12].

Следовательно, при работе по трудовому договору работник:

---

[12]См.: Бердычевский В.С. Трудовое право. Учебное пособие/под ред. В.С. Бердычевского, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова. – Ростов-на-дону: Феникс, 2012. – с. 51.

1. Выполняет определенную трудовую функцию;

2. Подчиняется ВТР работодателя;

3. Входит в штат организации;

4. Систематически получает заработную плату за сам процесс труда;

5. Лично принимает участи в деятельности работодателя.

п. 1. Стороны трудового договора

Определение сторон трудового договора приведено в ч. 2 ст. 56 ТК РФ**:** «Сторонами трудового договора являются работник и работодатель».

Данного общего определения сторон трудового договора конечно недостаточно для ответа на вопросы: кто именно может выступать в роли работника и работодателя, а также, какими свойствами и признаками они должны обладать для того, чтобы выступать в данных качествах.

Для ответа на эти вопросы следует уделить внимание другим нормам трудового права, например, ст. 20 ТК РФ «Стороны трудовых отношений». Обращение к данной статье является правомерным, и как было указано выше, в юридическом законодательстве и литературе термином «трудовой договор» означает правовое отношение, которое существует между работодателем и работником в период действия заключенного ими трудового договора. Данное правоотношение, будучи урегулированным нормами трудового права, становится трудовым правоотношением, которые для краткости именуется трудовым отношением.

Таким образом, в этом случае понятия «трудовой договор» и «трудовое отношение» совпадают как по содержанию, так и по действию во времени и в пространстве, так как существование трудовых отношений возможно лишь в пределах и в границах действия трудового договора. Соответственно, сторонами в трудовых отношениях и в трудовом договоре являются одни и те же лица. Следовательно, работодатель и работник, являясь сторонами трудового договора, в то же время выступают и сторонами трудовых отношений, которые законодатель определяет в ст. 20 ТК РФ и постановил:

«Сторонами трудовых отношений выступают работодатель и работник. Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), которое вступает в трудовые отношения с работником. Работник– физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. В случаях, установленных федеральными законами, в роли работодателя может выступать другой субъект, который наделен правом заключать трудовые договоры»[13].

Ст. 20 ТК РФ дает нам основание на самом общем уровне познать, что работодателем может быть, как физическое лицо, так и юридическое лицо, или иной субъект, который наделен правом заключать трудовые договоры, а работником как стороной трудового договора – только физическое лицо. Но данных ориентиров крайне мало для ответа на вопрос: кто может быть работником т работодателем, какими образовательными, юридическими, возрастными, психофизическими и иными признаками должны быть наделены лица, для вступления в трудовые отношения в этих качествах.

Следует отметить, что ответы на данные и иные вопросы, которые непосредственно связаны с определением юридических признаков сторон трудовых отношений, отсутствуют в настоящем трудовом законодательстве. Кроме того в юридической литературе нет единого подхода в их решении и определении.

Прежде всего, это объясняется тем, что термины «работодатель» и «работник» являются относительно новыми для современного трудового права. Они не употреблялись в отечественном законодательстве вплоть до 1998 года. В действовавшем до этого времени советском, а последующие годы и российском трудовом праве, например, в принятое в 1970 году Верховным Советом СССР Основах Законодательство Союза ССР и союзных республик о труде, или же принятого в 1971 году Кодекса законов о труде РСФСР трудовой договор понимался как соглашение между трудящимся и

[13]См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. –ст.20. СПС «Консультант Плюс», 2015

предприятием, организацией, учреждением[14].с переходом экономики страны к рыночному регулированию предыдущие наименования сторон трудового договора прекратили отражать назначение и сущность новых трудовых отношений. Поскольку в их основе лежали уже не всеобщее право на труд гарантированное государством и конституционная обязанность трудиться, а интересы наемного работника, которые направлены на получение прибыли и такие же интересы работодателя, который используется его трудом.

Термин «работодатель» часто употребляется в ТК РФ, однако в различных значениях, хотя и близких по смыслу. Например, в ст. 20 ТК РФ работодателем именуется сторона трудовых отношений, в ст. 25 – выступает как одна из сторон социального партнерства, а в ст. 56 – является стороной трудового договора.

Кроме того, в юридической литературе термин «работодатель» также может быть рассмотрен в различных «амплуа». К примеру, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, решая вопросы Общей части трудового права, работодателя рассматриваю в качестве субъекта трудового права[15].

Ы этом случае следует отметить, что ни в литературе, ни в законодательстве не раскрыто содержание понятия «работодатель». Поэтому, исходя из этимологии данного слова, становится очевидным, что работодатель – это лицо, которое предоставляет работу другому лицу. Работодатель – это тот, кто дает работу, а также нанимает рабочую силу[16].

Но данное общепризнанное понимание работодателя как стороны, которая предоставляет работу, обычно применяется в бытовых отношениях и в гражданских правоотношениях.

Если рассматривать трудовые правоотношения, как форму трудового договора, то в данном случае работодателем, выступающем в качестве одной

---

[14]См.: Молодцов М.В. Трудовое право России: учебник для вузов. М.: Издательство НОРМА, 2013. – с.64.

[15]См.: А.Н. Гусов Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Дело, 2013. – с. 79.

[16]См.: Молодцов М.В. Трудовое право России: учебник для вузов. М.: НОРМА, 2013. С. 78.

из его сторон будет считаться лицо, которое не только предоставляет работу другим лицам, а также наделено определенным правовым статусом, трудовой дееспособностью и правоспособностью, имеющие право заключать с гражданами трудовые договоры. В свою очередь это предполагает наличие у лица, которые выступает в качестве работодателя как стороны трудового договора, особого специфического полномочия такого, как прием на работу и увольнение работников, то есть имеет право реализовывать заключение и расторжение трудовых договоров.

В трудовом договоре, в качестве работника выступает любое физическое лицо, которое к моменту поступления на работу достигло установленного законом возраста и обладает трудовой дееспособностью и правоспособностью.

В качестве работника стороной в трудовом договоре не могут быть юридические лица. Работа, выполняемая юридическим лицом в интересах иного физического или юридического лица, которое предоставляет, точнее, поручает данную работу, может быть осуществлена лишь в рамках гражданско-правовых отношений, при этом заключается договор о выполнении работ, поручения, представительства, услуг.

В ст. 63 ТК РФ определен возраст, с которого гражданин по трудовому договору может быть принят на работу.

По своему правовому положению среди всех работников значительно выделяются лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, то есть несовершеннолетние. Поскольку они не могут быть привлечены к работам, которые связаны с материальной ответственностью, тяжелые работы, на подземные работы, с вредными условиями труда. Также их запрещено допускать к работе в ночное время, а также к сверхурочным и некоторым иным видам работы. По отношению к несовершеннолетним установлены особые требования по охране труда, нормированию труда, дополнительные гарантии и льготы с учетом их жизненного опыта и психофизиологического развития в целях сохранения их здоровья, а также создания им всех условий

для получения образования, овладения той или иной профессией, культурного отдыха и досуга.

п. 2. Виды трудового договора

Необходимость классифицировать трудовые договоры обусловлена тем, что, выступая в качестве родового понятия, трудовой договор и регулирующие его нормативно-правовые акты могут связать его разновидность с конкретной категорией работников, а также порядком заключения и сферой действия специальными условиями. Наличие данных особенностей дает возможность классифицировать трудовой договор на отдельные виды.

Классифицировать договоры можно по следующим основания: срок договора, форма договора, его специфическое содержание, порядок заключения[17].

1) По срокам действия выделяют два вида трудового договора:

- трудовой договор, который заключается на неопределенный срок;

- срочный трудовой договор, заключаемый на срок до пяти лет, в случае, если другой срок не установлен ТК РФ и иными федеральным законами[18].

Предыдущая редакция содержала указание на договор, который заключается на время выполнения конкретной работы; на сегодняшний день этот элемент не входит в классификацию трудовых договоров. Сложилось мнение, что договор, который заключается на время выполнения конкретной работы является, по своей сути, не трудовым договором, а гражданско-правовым, а именно – договором подряда[19]. Он, поэтому и исключен из

---

[17] См.: Предко Н.В. Содержание трудового договора//Правоведение, 2013. - № 5. – с. 59.

[18] См.: Ст. 58Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 02.03.2015)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301., СПС «Консультант Плюс», 2015.

[19]См.: Ст. 702 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 02.03.2015)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301., СПС «Консультант Плюс», 2015.

трудового законодательства, поскольку данные отношения регулируются гражданским законодательством. Однако это является договором возмездного оказания услуг, поскольку в договоре возмездного оказания услуг предметом выступает деятельность. Этот результат может возникать, а создание его в договоре возмездного оказания услуг не может быть самостоятельным предметом подобного договора и всегда подчинено основной его цели. Следует отметить, что договор подряда, как и трудовой договор, имеет срочный характер, а также ориентирован прежде всего на результат деятельности работника.

А.Н. Гуев полагает, что договор, который заключается на время выполнения конкретной работы является частным видом срочного трудового договора. Этот договор заключается в тех случаях, когда невозможно установить определенную календарную дату окончания работы, но при этом сама работа ограничена во времени. В данном случае завершение трудовых отношений связано с наступлением определенного события, а не календарной даты. Данный договор обычно заключается на срок меньше одного года.

Следует полагать, что, исключив этот вид договоров из ТК РФ, законодатель отстранил его из сферы применения трудовым законодательством.

2) Не является достаточным основанием для классификации форма договора, так как трудовое законодательство указывает на презумпцию письменной формы трудового договора. Как известно, трудовой договор составляется в двух экземплярах, при этом каждый из них подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой передается работнику.

Трудовой договор, который не оформлен соответствующим образом, можно считать заключенным, в том случае если работник принялся выполнять работу по поручению или с ведома работодателя или его представителя. Следует отметить, что при фактическом допущении к работе

работника в обязанность работодателя входит оформление с ним трудового договора в письменной форме в течение трех дней.

3) Специфическое содержание договора определено совокупностью существенных и дополнительных условий. Поскольку для отдельных категорий работников существенные условия, включенные в перечень трудового договора, могут быть расширены специальными нормами. К примеру, при заключении трудового договора с надомниками к числу существенных условий данного договора можно отнести условия о сроках и порядке обеспечения надомника материалами, сырьем и полуфабрикатами, а также расчетов за изготовленную им продукцию, или возмещения стоимости материалов, которые принадлежат надомнику, о сроках и порядке вывоза готовой продукции[20]. Необходимо отметить, что существенные условия договора могут уточняться и различаться в зависимости от каждой отдельной категории работников, которые указаны в разделе XII ТК РФ.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязан выполнять возложенную на него данным соглашением трудовую функцию, а также соблюдать правила ВТР, действующие в организации, в свою очередь работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а также обеспечить условия труда, которые предусмотрены ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, которые содержат нормы трудового права, кроме того в полном размере и своевременно выплачивать работнику заработную плату. Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель. Классифицировать договоры можно по следующим основаниям: срок

[20]См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. – ч. 3 ст.310. СПС «Консультант Плюс», 2015

договора, форма договора, его специфическое содержание, порядок заключения.

п. 3. Значение трудового договора и его реализация

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен, то есть каждый вправе распоряжаться своими способностями к труду свободно, выбирать профессию и род деятельности, кроме того имеет право на защиту от безработицы.

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется, как правило, в свободе трудового договора, в договорном характере труда. Именно в пределах трудового договора на основе соглашения работодателя и гражданина решается вопрос о работе по конкретной профессии, специальности, должности и иных условий, на основании которых будет реализовываться трудовая деятельность.

Конституционный Суд РФ на вынесенных решениях, которые касаются социальных и трудовых прав граждан, указывает, что соблюдение принципа равенства, который гарантирует защиту от дискриминации, также означает запрет вводить данные различия в правах лиц, которые принадлежат одной и той же категории, не имеющие разумного и объективного оправдания; при одинаковых условиях субъекты права также должны находиться в одинаковом положении; в случае если же условия не равны, федеральный законодатель имеет право установить для них разный правовой статус.

Свобода труда позволяет каждому гражданина на основании добровольного выбора рода работы и места в результате соглашения работодателем вступить с ним в трудовое правоотношение и заключать трудовой договор[21].

Трудовой договор обладает большим юридическим значением, кроме того велика его социально-экономическая роль он выступает как:

1) основная правовая форма привлечения, распределения, перераспределения, рационального использования и закрепления трудовых

[21]См.: М.Ю. Образцы трудовых договоров. М.: Проспект, 2013. – с. 13.

ресурсов страны. Трудовой договор закрепляет работников за отраслями народного хозяйства, конкретными организациями, а также включает их в трудовые коллективы;

2) одна из правовых форм реализации работниками принципа свободы труда и осуществление права на труд;

3) основание возникновения трудового правоотношения работника и действия его времени;

4) необходимая предпосылка возникновения для его сторон трудовых обязанностей и прав, которые предусмотрены иными институтами особенной части трудового права (заработная плата, рабочего времени, охраны труда и др.), то есть он выступает источником взаимных обязанностей и прав его сторон, кроме того является необходимой предпосылкой для возникновения у конкретного работника других правоотношений, которые непосредственно связанны с трудовым;

5) правовая форма взаимосвязи работника с членами конкретного трудового коллектива. В случае взятия трудовым коллективом на себя каких-то обязательств, предусмотренных коллективным договором, эти обязательства, ровно, как и права коллектива, также распространяются на каждого работника, вновь вступившему на работу в этот трудовой коллектив;

6) отражение индивидуально-договорного метода в определенной части регулирования трудовых отношений работников, устанавливая такие условия, как трудовую функцию, место работы, дополнительные трудовые льготы, строк договора;

7) договор личного характера, охраняющий личность работника от незаконных условий труда, его достоинство и честь. Трудовой договор лежит в основе возникновения и существования трудового правоотношения работника, кроме того понятия эти тесно связаны, однако их необходимо различать. Трудовой договор – это соглашение или юридический акт, а трудовое правоотношение – это правовая связь, которая возникает из трудового договора. Основная функция трудового договора заключается в

создании действия во времени трудового правоотношения и его регулирования[22].

Трудовой договор в обычных трудовых отношениях, возникающих между рядовым работником-сотрудником и работодателем, выступает регулятором, однако при этом не зависимо от того, включены ли туда обязанности и права сторон, применяются нормы ст.ст. 21, 22 ТК РФ.

Главным нововведением в главе I ТК РФ является то, что в ней впервые дан довольно подробный перечень основных обязанностей и пав сторон трудовых отношений – работодателя и работника. Это дает возможность наиболее справедливо и точно решать на практике многие споры по поводу нарушения, неисполнения либо ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей и прав сторонами трудовых отношений.

Следует иметь в виду, что основные обязанности и права работодателя и работника, которые установлены ст. ст. 21 и 22 ТК РФ, выступают общими для каждой из сторон любого трудового отношения.

Перечень основных обязанностей и прав работодателей и работников вовсе не исключает возможности установления дополнительных обязанностей и прав сторон трудовых отношений в случаях, которые предусмотрены ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами. Значимо, чтобы при этом не снижался уровень гарантий и прав, которые установлены ТК РФ. Дополнительные обязанности и права для сторон трудовых отношений установлены в разделе XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»[23].

Кроме того, дополнительные права также могут быть установлены и в порядке договорного регулирования посредством их закрепления в правовых актах социального партнерства.

---

[22]См.: Егоров В.И. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение: учебное пособие. М.: Финансовая академии при Правительстве РФ, 2012. – с. 176.

[23]См.: Томилина Т. Особенности рассмотрения дел, вытекающих из трудовых отношений // Кадровые документы, 2013.

В случаях, которые предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами, конкретные обязанности и права сторон могут быть уточнены трудовым договором. Согласно ст. 307 ТК РФ если, в трудовом договоре, который заключается работником с работодателем – физическим лицом, могут быть определены сроки предупреждения об увольнении, кроме того случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и иных компенсационных выплат, которые не снижают уровень основных прав, установленных ТК РФ.

В настоящее время развития трудовых отношений довольно частным практическим явлением стало получение заработной платы «в конверте». Как известно, заработная плата выступает основным условием договора, а в случае зарплаты «в конверте» в трудовом договоре указан размер заработной платы намного ниже фактической оплаты. Таким образом, выходит, что между сторонами заключен договор формальный, который не отражает действительных отношений. Работодатель использует эту ситуацию в своих интересах – к примеру, для исчисления работнику выплат он использует сумму, которая прописана в договоре, а также существует и обратнаяситуация – если работник нанес ущерб, то он настаивает на выплатах соразмерных фактически получаемой зарплаты.

Таким образом, выходит, что нередко договор не отражает реально складывающихся отношений между сторонами договора, и как правило, слабой, зависимой стороной всегда является работник, при этом не зависимости от того, какое место он занимает на служебной лестнице. Поэтому необходимо, чтобы договор отражал действительные трудовые отношения, а не фиктивные и не являлся формальным документом.

Также еще одной проблемной ситуацией выступает то, что часто работнику не отведено особого внимания при заключении трудового договора, поскольку работник не принимает участия в составлении текста, расписании обязанностей и прав, а только лишь присоединяется к готовой форме договора, которая предлагается работодателем. Содержание же самого

договора составляется так, чтобы в случае возникновения спорных вопросов работник всегда оставался бы проигравшей стороной.

Кроме того, нельзя не признать, что ТК РФ в определенных случаях интенсивнее защищает права работодателей, нежели работников, это, по мнению В.И. Егорова, достаточно обоснованно, поскольку работодатель выступает не только в качестве стороны трудовых отношений, но является важной социальной фигурой, которая призвана обеспечивать оптимальное функционирование трудовых отношений в обществе. Поэтому его защита со стороны государства – является в то же время и защитой работника от безработицы, а также от падения уровня жизни и иных социальных неурядиц[24].

В настоящее время, нарушения, связанные с заключением трудового договора распространены в различных сферах деятельности (Приложение 1).

В целом правовое значение трудового договора заключается в том, что он выступает основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. Работник по трудовому договору становится членом трудового коллектива, а также приобретает дополнительные льготы, которые установлены социально-партнерскими соглашениями и коллективным договором, кроме того право на участие в управлении организацией.

Исходя из вышесказанного, следует сделать вывод, что в теории трудового права трудовой договор следует рассматривать в нескольких значениях.

1. Этим термином в объективном смысле нередко называют правовой институт, комплекс норм трудового права, которые направлены на регулирование общественных отношений, связанных с заключением, изменением или прекращением трудового договора;

[24]См.: Эрдалевский А.М. Постатейный научно-практический комментарий части второй Гражданского кодекса РФ. И.: Агентство Библиотечка РГ, 2011. – с. 45.

2. Он является юридическим фактом – сделкой, а в отдельных случаях элементом в фактическом составе, на основании которого начинаются взаимные обязанности и права субъекта;

3. Данное явление отражает обязательство, которое возникает из фактического состава, являясь одной их правовых форм привлечения к труду;

4. Трудовой договор рассматривается иногда как юридический документ, в качестве формы объективации обсужденных сторонами условий.

С заключением трудового договора на его стороны возлагаются трудовые обязанности и права, которые предусмотрены иными институтами трудового права.

Таким образом, трудовой договор выступает основанием распространения на работника, как общего, так и специального трудового законодательства. Трудовой договор – это договор личного характера, поскольку работник лично осуществляет свою трудовую функцию в общей кооперации труда и соответственно не может это делать через иное лицо. Поэтому трудовой договор охраняет личность работника, а именно его здоровье, достоинство и честь.

§ 2. Содержание трудового договора

п. 1. Понятие содержания трудового договора

Если рассматривать трудовой договор как правовое отношение, то содержание трудового договора будут образовывать корреспондирующие друг другу взаимные обязанности и права его сторон – работодателя и работника, являющихся субъектами трудового правоотношения.

Данный вывод основывается на общих теоретических положениях учения о правоотношении, по которому «правовое отношение связывает его участников взаимными позитивными обязанностями и правами, составляющим основное специфическое содержание правоотношения»[25].

[25]См.: Коршунова Ю.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: 2012. – с. 68

В трудовом законодательстве и юридической литературе содержание договора как правового отношения интерпретируется в том же значении. Подтверждением чего являются, к примеру, ст. 41 ТК РФ «Содержание и структура коллективного договора», в которой сказано о том, что в коллективный договор могут быть включены взаимные обязательства работодателя и работников, которые упоминаются в тексте этой статьи, образуются в результате сочетания обязанностей и прав сторон коллективного договора –работодателей и работников.

Аналогично содержанию коллективного договора в ТК РФ решается и вопрос о содержании трудового договора. Содержанию трудового договора в ТК РФ посвящена ст. 57 «Содержание трудового договора». Но анализ данной статьи показывает, что термину «содержание», используемому в ней, придается несколько другое значение, чем коллективному договору. Кроме того, само понятие «трудовой договор» в данной статье используется не как правовое отношение, а в качестве обозначения письменного документа, оформляемого и подписываемого работником и работодателем при заключении трудового договора, то есть при вступлении в трудовые отношения. В данном случае «содержание» трудового договора как документа означает, какие структурные компоненты должен содержать данный документ, а также какие условия трудового договора как правоотношения должны быть в нем зафиксированы и приняты сторонами, его подписавшими.

В этом же аспекте – как совокупность существенных условий – В.В. Лазарев рассматривает содержание трудового договора, он высказывает точку зрения о том, что: «Содержание трудового договора составляет тот круг условий, предполагающих использование труда работника и по поводу которых договариваются стороны»[26].

[26]См.: Лазарев В.В. Общая теория государства и права. Учебник. М.: Юрайт, 2013. – с. 275.

Мы видим, таким образом, что по законодательству определению под содержанием трудового договора понимают те условия, которые определяют обязанности и права его сторон – работодателя и работника.

Данные условия устанавливаются ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами, в их числе и локальные, а также могут быть установлены и самими сторонами трудового договора.

Содержание трудового договора, закреплено в ст. 57 ТК РФ. Указанные условия и сведения можно разделить на три группы[27]:

1. необходимые сведения (ч. 1 ст. 57);

2. существенные (ч. 2 ст. 57);

3. дополнительные условия (ч. 3 ст. 57).

Кроме того, ученые различают условия договора в зависимости от порядка их установления.

а) производные, которые установлены законодательством. О данных условиях стороны не договариваются, так как с момента заключения договора производные условия уже в силу договора и закона обязательны для выполнения;

б) существенные условия (непосредственные) – означают условия, определяемые соглашением сторон. Условия, которые оговариваются самими сторонами, главным образом, делятся на необходимые и факультативные (дополнительные). Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке данных условий[28].

Необходимые сведения (ФИО работника, а также наименование работодателя – для большего числа исследователей являются недостаточными для идентификации сторон договора. Так, например, М.Ю. Тихомиров дополняет эти сведения следующими условиями: адреса сторон, сведения о документе, который удостоверяет личность работодателя (если он

---

[27]См.: Куренной Л. Трудовой договор: понятие, содержание и порядок заключения. Законодательство. – 2012. № 1. – с. 11.

[28]См.: Грибанов В.П. Основные черты плановых гражданско-правовых договоров и история их развития. – М.: 2013. – с. 101.

– физическое лицо), работника, сведения о лице, которые подписывает трудовой договор от имени работодателя, а также основание его правомочий (доверенность, учредительный документ). В отдельных случаях в трудовой договор могут включаться и иные необходимые сведения. К примеру, в случае заключения трудового договора о работе по совместительству в данном договоре в обязательном порядке должно быть указано то, что работа является совместительством[29].

К существенным (непосредственным) условиям договора, следует отнести: дата начала работы; место работы; наименование профессии, должности, специальности с указанием квалификации согласно штатному расписанию организации, предприятия или определенная трудовая функция; обязанности и права работодателя и работника; характеристику условий труда; льготы и компенсации работникам за работу в опасных, тяжелых и вредных условиях; условия оплаты труда; условия и виды социального страхования, которые непосредственно связаны с трудовой деятельностью – вот исчерпывающий перечень условий, на основании которых при составлении трудового договора стороны могут прийти к согласию, соответствующим образом оформить трудовой договор, другими словами, согласно ст. 432 Гражданского кодекса РФ, трудовой договор можно считать заключенным, если по всем существенным условиям договора между сторонами достигнуто соглашение, в требуемой законом форме.

Исследователь В.С. Бердычевский утверждает, что стороны не являются свободными в выработке условий договора. Именно потому в начале XX века трудовое право и выделилось из гражданского права, так как законодатель посчитал важным предусмотреть конкретный минимум гарантий работнику, который по соглашению сторон не может быть изменен. Это связано, прежде всего, с двумя характерными особенностями трудового правоотношения: подчиненным положением работника и экономическим неравенством сторон. Цель законодателя, ограничивая при этом свободу

[29]См.: Тихомиров М.Ю. Образцы трудовых договоров. М.: Проспект, 2013. – с. 62.

договора, помешать работодателю в использовании своего экономического превосходства, а также диктовки кабальные условий при заключении договора, кроме того от злоупотребления своей властью после его заключения[30].

Следует отметить, что для сторон, которые заключают трудовой договор, как существенные, так и условия договора будут считаться обязательными, поскольку они, главным образом, определяют трудовые отношения работодателя и работника.

Ст. 73 ТК РФ предусматривает условия изменения существенных условий договора. Пи этом изменения существенных условий в любом случае возможно лишь в письменной форме по соглашению сторон[31].

Дополнительные условия представлены в ч. 3 ст. 57 ТК РФ. Эти условия могут быть отражены в содержании договора, а по соглашению между работником и работодателем данный перечень условий может быть расширен или наоборот, или сужен, или же ни одно из условий, которые перечислены в этой норме, не будет включаться в трудовой договор. Поскольку юридические свойства трудового договора не имеет зависимости от отсутствия или наличия в нем дополнительных условий. В трудовом договоре в качестве дополнительных условий могут быть включены условия о неразглашении охраняемой законом тайны, об испытании, об обязанности работника после обучения работать не менее установленного трудовым договором срока, в случае, если обучение осуществлялось за счет средств работодателя, кроме того другие условия, которые не ухудшают положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, коллективным договором.

Указание в трудовом договоре условий, которые ухудшают положение работника – не допустимо. Однако на практике все же возможны ситуации,

---

[30]См.: Грибанов В.П. Основные черты плановых гражданско-правовых договоров и история х развития. М.: 2013. – с. 158.

[31]См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. – ч. 4 ст.57. СПС «Консультант Плюс», 2015

когда работник, который претендует на более высокую должность, может согласиться в определенной степени на ухудшение своего положения по некоторым вопросам взамен на увеличение заработной платы. Основной договор не содержит положений, который противоречит ТК РФ (в соответствии со ст. 9 ТК РФ трудовые договоры, соглашения, коллективные договоры не могут содержать условий, которые снижают уровень гарантий и прав работников, которые установлены трудовым законодательством. В случае, если эти условия включены в трудовой договор, соглашение или коллективный договор, то они не могут быть применены), но руководитель заключает с работодателем специальное соглашение о том, что работник отказывается от некоторых гарантий взамен определенному сторонами конкретному вознаграждению.

Разумеется, данная инициатива обязан исходить исключительно от работника. Эти условия в отношении конкретного работника могут не просто не ухудшать, а, наоборот – по сравнению с нормами трудового законодательства улучшать его положение (например, работник по своему желанию отказался от ежегодных отпусков – а взамен получил автомобиль с водителем от фирмы, организации в свое пользование на срок действия данного договора).

Возникает вопрос, как поступать в этом случае: являются ли условия, юридически ухудшающие по ТК РФ положение работника, но фактически улучающие их – правомерными?

Ученый А.Н. Гусев считает, что правила ст. 9 ТК РФ запрещают применение условий труда, снижающие уровень гарантий и прав работников, которые установлены трудовым законодательством, даже в случае если сам работник не возражает против этого, а поэтому это дополнительное соглашение юридической силы иметь не будет, кроме того работодатель будет нести ответственность в случае спорного разбирательства[32].

[32]См.: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к ТК РФ. М.: Дело, 2013. – с. 112.

Это же подтверждено и в абзаце 3 ст. 8 ТК РФ, провозглашающей то, что внутренние локальные нормативные акты, которые ухудшают положение работников в отличие от трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, а также принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, будут считаться недействительными. В этих случаях применяются законы или иные нормативно-правовые акты, которые содержат нормы трудового права.

Диспозитивный характер трудового договора, что на наш взгляд является справедливым, должен предусматривать возможность изменения существенных условий договора по инициативе работника, в случае если данные изменения устраивают обе стороны, с присутствием обязательной оговорки в самом трудном договоре о том, что это дополнительное соглашение в части, которая регулирует отдельные гарантии и права работника, имеет большую юридическую силу, чем договор, а также в любой момент по желанию работника может быть разорвано, изменено, возвращая ситуацию к изначальной – или той, когда договор, который составлен по всем правилам трудового законодательства, выступает единственным документом между работодателем и работником. В этом случае гарантией порядочному работодателю в том, что работник не станет апеллировать к нарушению его прав должно быть должным образом оформленное дополнительное соглашение, которое содержит причины и условия изменения отдельных весомых условий трудового договора.

В этом случае законодатель не должен быть довольно категоричен, чтобы не считаться с волеизъявлением самого работника. Кроме того, полномочные органы обязаны дать разъяснение о том, каким образом поступить в данной ситуации.

Далее в работе рассмотрим подробнее существенные и дополнительные условия трудового договора в соответствии с законодательством.

п. 2. Существенные условия трудового договора

К существенным условиям трудового договора следует отнести:

1. Место работы, включающее конкретную организацию, ее наименование, также наименование структурного подразделения внутри этой организации, в которое принимается на работу работник. Кроме того, по желанию работника оно может быть зафиксировано с большей конкретизации (к примеру, конкретный механизм, автомобиль, агрегат). В случае, если работник принимается на работу в филиал, то в договоре прописывается как собственное наименование филиала, так и его почтовый адрес, а также полное наименование юридического лица.

2. Дата начала работы, означает время, с которого работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей, а дата начала работы, может, как совпадать с датой заключения договора, как и быть отнесена сторонами на какой-либо иной срок.

3. Наименование специальности, профессии, должности с указанием квалификации согласно штатному расписанию организации или конкретная трудовая функция. В случае если согласно федеральным законам с выполнением работ по определенным специальностям, профессиям или должностям связано предоставление льгот или наличие ограничений, то наименование данных специальностей, профессий или должностей, а также квалификационные требования к ним должны соответствовать требованиям и наименованиям, которые указаны в квалификационных справочниках[33].

Специальность – вид занятий в рамках конкретной профессии, наиболее узкая квалификация вида трудовой деятельности, которая требуется конкретных умений, навыков, знаний, приобретенных с помощью образования и обеспечивающих решение и постановку профессиональных задач. Например, слесарь-инструментальщик, врач-хирург.

[33]См.: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к ТК РФ. М.: Дело, 2013. – с. 112.

Квалификация работника – вид его профессиональной облученности, а также наличие у него умений, навыков и знаний, которые необходимы для выполнения им конкретной работы. Показателем, который определяется степень квалификации работника, называется – разряд. При этом квалификационный разряд устанавливается с учетом ответственности, условий и сложности работы на основании тарифно-квалификационного справочника.

Должность – установленный комплекс прав и соответствующих им обязанностей, который определяет роль и место работника в организации, на предприятии.

Работник обязуется выполнять лично обусловленную трудовую соглашением функцию. Наименование специальности, профессии и должности указывается в трудовом договоре согласно штатному расписанию организации.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в закрепляющий численный и должностной состав организации, указывающий фонд заработной платы. В нем указывается наименование специальности, должности или профессии согласно единому тарифно-квалификационному справочнику профессий и работ рабочих и квалификационному справочнику должностей служащих. Квалификационный справочник должностей специалистов, руководителей и иных служащих утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 и рекомендован для применения на предприятиях, в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм. Следует отметить, что наименования должностей в обязательном порядке должны соответствовать наименованиям квалификационных справочников, в случае если выполнение работ по ним предоставляет право на дачу преимуществ, ограничений и льгот.

Если трудовая функция, поручаемая работнику, не укладывается в рамки одной профессии, специальности или должности, то в договоре

указываются конкретные виды работы, которые работник обязуется выполнять.

4. обязанности и права работников.

Конкретизируют положения статьи 21 ТК РФ (Основные права и обязанности работника), а также определяются с учетом характера его трудовой деятельности. В частности, указываются, основные характеристики работы, а также требования к уровню выполнения этих характеристик по объему работы, уровню выполнения нормированных заданий и норм труда, качество работы, соблюдению правил по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Также и в отношении должностных лиц фиксируется круг их обязанностей, работника вносит некую определенность в отношении сторон, кроме того позволяет предотвратить конфликтные ситуации.

5. обязанности и права работодателя.

Конкретизируют положения ст. 22 ТК РФ (Основные права и обязанности работодателя). К примеру, если в договоре прописываются конкретные обязанности работодателя по созданию условий для эффективного и безопасного труда: оборудовать рабочее место согласно правилам охраны труда, а также своевременно обеспечивать работника инструментами, оборудованием, технической документацией и иными средствами, которые необходимы для выполнения его трудовой функции.

Кроме того, при заключении трудового договора обязанность работодателя ознакомить работника со всеми принадлежащими ему обязанностями и правами, а также обязанностями и правами работодателя, которые предусмотрены нормативно-правовыми актами, принятыми на предприятии, в организации, соглашением, коллективным договором. При этом факт ознакомления должен быть удостоверен его подписью.

6. Характеристики условий труда, льготы и компенсации работникам за работу в опасных, вредных и тяжелых условиях.

В трудовом договоре следует указать, что рабочее место работника характеризуется по результатам аттестации: опасными условиями труда; вредными условиями труда; безопасными условиями труда. Поскольку, в зависимости от степени опасности, вредности, тяжести условий труда устанавливаются компенсации и льготы за работу в данных условиях.

7. Режим труда и отдыха.

Оговаривается, если он в отношении отдельного работника имеет отличие от общих правил, которые установлены в организации, а также когда режим труда и отдыха в отношении этого работника не совпадает с общим режимом, который установлен правилами ВТР. Например, неполная рабочая неделя или неполный рабочий день; предоставление в течение рабочего времени дня дополнительного перерыва; работа лишь в одну смену при многосменном режиме работы предприятия.

8. Условия оплаты труда. При этом размер должностного оклада или тарифной ставки, которые определены согласно профессии, следует конкретизировать путем указания размеров должностного оклада, тарифной ставки работника, которые определяются квалификационной категорией и квалификационным разрядом, и предусматриваются в коллективном договоре или ином нормативно-правовом акте; причем конкретный размер и вид надбавок и доплат, который полагается работнику. Например, продолжительный стаж работы по специальности, за высокую квалификацию, отклонения от нормальных условий труда. Кроме того, условия и основания поощрительных выплат, премий.

Также оговаривается срок выплаты заработной платы, а именно конкретные даты (числа) месяцы. Если они указаны в коллективном договоре, значит и в трудовом договоре указываются те же даты, с условием, если стороны прямо не оговорили другое.

9. Виды и условия социального страхования, которые непосредственно связаны с трудовой деятельностью.

Виды и условия социального страхования, которые в дополнение к обязательному социальному страхованию предоставляются работникам, в том числе на случай причинения вреда здоровью в результате исполнения трудовых обязанностей, а также добровольного медицинского страхования.

п. 3. Дополнительные условия трудового договора

В трудовом договоре также предусматриваются условия о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, государственной, коммерческой и другой), об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, в случае если обучения производилось за счет средств работодателя, и другие условия, которые не ухудшают положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, коллективным договором[34].

1) Условия о неразглашении служебной, государственной, коммерческой и другой тайны.

Государственную тайну составляют предусмотренные в специальных перечнях важные сведения, разглашение которых может нанести существенный вред интересам РФ. В соответствии с ч. 4 ст. 29 Конституции РФ перечень сведений, которые составляют государственную тайну, может определяться лишь федеральным законом.

Служебную или коммерческую тайну составляют сведения, которые связаны с деятельностью предприятия, организации, разглашение которых может нанести ущерб ее интересам. Перечень сведений, который составляет служебную или коммерческую тайну предприятия, организации, определяет руководитель данной организации.

---

[34]См.: См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. СПС «Консультант Плюс», 2015

Служебную или коммерческую тайну составляют сведения, которые связаны с деятельностью предприятия, организации, разглашение которых может нанести ущерб ее интересам. Перечень сведений, который составляет служебную или коммерческую тайну предприятия, организации, определяет руководитель данной организации.

Перечень сведений, который не может составлять коммерческую тайну, утвержден постановлением Совета Министров РСФСР от 5 декабря 1991 года № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

К иной охраняемой законом тайне относятся:

- сведения, которые составляют тайну судопроизводства и следствия;

- сведения о событиях, обстоятельствах и фактах частной жизни гражданина, которые позволяют идентифицировать его личность (персональные данные), исключение составляют сведения, которые подлежат распространению в СМИ в установленных федеральными законами случаях;

- сведения, которые связаны с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен согласно Конституции РФ и федеральными законами;

- сведения о сущности промышленного образца, полезной модели или изобретения до официальной публикации информации о них.

Условие о неразглашении служебной, государственной, коммерческой и другой охраняемой законом тайны может быть указано в трудовом договоре только с работником, которому станут известными сведения, являющимися тайными, в связи с исполнением работником своей трудовой функции.

В трудовом договоре или в приложении к нему, поэтому должно быть точно указано, какие конкретные сведения, которые содержат служебную, государственную, коммерческую или другую охраняемую законом тайну, доверяются этому работнику.

2) Условия испытания с указанием конкретного срока испытания[35].

3) Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока.

Это условие может быть включено в договор, если обучение осуществлялось за счет работодателя. При этом срок отработки не может быть выше максимального срока трудового договора – составляет не более пяти лет. Также, работодатель имеет право заключить ученический договор с работником на профессиональное обучение, являющийся дополнительным к трудовому договору и регулируемый трудовым законодательством, и предусматривающий обязательство об отработке работником после обучения.

Условия трудового договора могут быть изменены лишь в письменной форме и по соглашению сторон. Внесенные в трудовой договор дополнения и изменения оформляются отдельным соглашением, который является неотъемлемой частью трудового договора и подписывается обеими сторонами.

В случае заключения трудового договора в нем, как правило, указываются срок его действия и причина (обстоятельство), которые послужили основанием для заключения этого трудового договора согласно ТК РФ и иными федеральными законами.

Таким образом, под содержанием трудового договора понимаются все условия, которые определяют обязанности и права его сторон – работодателя и работника. Данные условия устанавливаются ТК РФ, иными законами и подзаконными нормативно-правовыми актами, локальными актами, а также могут устанавливаться самими сторонами трудового договора. Указанные условия и сведения можно разделить на три группы:

1) Необходимые сведения;

---

[35]См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. ст. 70. СПС «Консультант Плюс», 2015

2) Существенные;

3) Дополнительные условия.

Глава II. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора

§ 1. Понятие и виды гражданско-правовых договоров

Договор – это согласованное волеизъявление субъектов гражданского права, которое направлено на установление правоотношений. В данном определении отражена сущность гражданско-правового договора как основания возникновения гражданских обязанностей и прав, юридического факта. Это понятие для гражданского права считается традиционным. В условиях рынка особенностью договора, выступает свободное волеизъявление сторон, их автономия и воля. Ограничение свободы волеизъявления сейчас возможно только в силу закона.

Кроме того, термин «договор» употребляется и в других значениях. Под договором подразумевают совокупность условий, которые определяют действия сторон. Часто договором называют документ, который подписан его сторонами. В ряде статей Гражданского кодекса и иных актах вместе с термином «договор» на практике используется термин «контракт». Другой термин, используемый в отношении внешнеторговых договоров, выступает синонимом слова «договор».

Понятие договора тождественно понятию сделки, данному в ст. 153 ГК РФ, поскольку сделки могут быть как односторонними, так и двух- и

многосторонними. Соответственно, понятие сделки несколько шире. Но эта трактовка договора как вида сделки и согласованного волеизъявления означает, что все нормы о сделках, а также их форме, о недействительности сделок, исключение составляют ст. ст. 155, 156 ГК РФ, которые применимы к договору.

Договор считается правомерной сделкой, которая порождает обязательство, и в силу п. 3 ст. 420 ГК РФ к нему применимы общие положения об обязательства, если другое не предусмотрено разделом о договорах ГК РФ или нормами ч. 2 ГК РФ. Общие нормы о способах их обеспечения и об исполнении обязательств, об ответственности за нарушение обязательств, которые применимы к договору[36]. Кроме того, для договора крайне важны специальные нормы об основаниях изменения, порядке его заключения и расторжения.

Указания в п. 2 и п. 3 ст. 420 ГК РФ о применении к договору норм об обязательствах и сделках не означает, что к нему не относятся нормы других разделов ч. 1 ГК РФ. К договору применимы нормы об осуществлении гражданских прав, о давности. При оценке действительности и законности договора имеют огромное значение нормы о правоспособности юридических лиц и граждан, о праве или других вещных правах, а также иные нормы общей части гражданского права.

Можно выделить множество понятий о гражданско-правовом договоре. В науке гражданского права и в законодательстве, по мнению В.В. Витрянского, термин «договор» употребляется в трех значениях:

1. Как договор-сделка (основание возникновения правоотношения);

2. Как договор-правоотношение (само правоотношение, которое возникло из данного основания);

3. Как договор-документ (форма существования правоотношения)[37].

---

[36]См.: В.В. Витрянский Гражданский кодекс о договоре // Вестник Арбитражного суда РФ. – 2012. - № 10.

[37]См.: Там же

Если понятие договор рассматривать в аспекте юридического факта, который лежит в основе обязательственного правоотношения, то ГК РФ дает такое определение данного понятия: «Договор – это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав или обязанностей»[38].

Гражданско-правовые договоры изменяют, порождают или прекращают имущественные правоотношения, а также представляют собой волевой акт, который обладает специфическими особенностями:

- свобода договора;

- единое волеизъявление двух или более лиц, которое выражает из общую волю.

Кроме того, волевой акт предполагает свободу от внешнего воздействия, при этом законодатель закрепляет ряд норм, которые обеспечивают свободу договора, возведенной в ранг принципов гражданского законодательства. Следует отметить, что ГК РФ не только провозглашает принцип свободы договора, но также закрепляет его, и раскрывает в отдельных нормах о договорах. Свобода договора подразумевает следующее: «Юридические лица и граждане свободны при заключении договора. Понуждение к заключению договора не допускается, исключением являются случаи, когда обязанность заключить данный договор предусмотрена ГК РФ, законом или добровольно принятым обязательством»[39].

Также в науке права и законодательстве термину «договор» придается особое значение не только как юридического факта: «Часто он применяется для наименования того правоотношения, которое возникает в результате

---

[38] См.: Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 4 от 18 декабря 2006 г. №230-ФЗ (ред. от 12.03.2014)// "Собрание законодательства РФ", 25.12.2006, N 51, СПС «КонсультантПлюс», 2015.

[39] См.: Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 4 от 18 декабря 2006 г. №230-ФЗ (ред. от 12.03.2014)// "Собрание законодательства РФ", 25.12.2006, N 51, ст. 5496, СПС «КонсультантПлюс», 2015.

соглашения, или примерных форм, которые используются при заключении разного рода договоров, других документов, из которых следует достигнутое сторонами соглашение»[40].

Следует отметить, что категория договора широко используется в сферах общественной жизни: в политике, социальной, культурной сфере, в экономике.

Было бы важным шагом, если договор стал бы основанием и некоторых личных неимущественных правоотношений (в частности, в области авторского права).

Следует сказать, что легального определения договора в ГК РФ 1964 года не было, и, следовательно, новый ГК РФ - это понятие ввел впервые.

Но не всякого рода соглашение составляет договор, - им признается только соглашение, которое вытекает из желания участников начать те или иные гражданско-правовые отношения. Таким образом, можно предположить, что любой договор может быть назван соглашением, но не любое соглашение может быть названо договором.

В зависимости от соотношения обязанностей и прав участников обязательства, договоры можно разделить на два вида: двусторонние и многосторонние, которые отличают не числом участников, так как в двустороннем договоре могут принимать участие не два, а несколько лиц, и при этом договор остается двусторонним. Примером этого вида договоров является договор купли-продажи, в нем одна сторона – обязана передать имущество (продавец), а другая сторона – принять это имущество (покупатель). Данный вид характеризует встречная противоположность и направленность, отсутствующая в многосторонних договорах. Примером же многостороннего договора выступает договор о создании простого товарищества, о совместной деятельности. Эти договоры встречаются крайне

[40]Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2013. – с. 54.

редко. В гражданском праве подавляющее значение имеет двусторонние договоры.

Под термином «Договор» также понимают гражданское правоотношение, которое возникает из договора, а также документ, излагающий содержание договора, который заключен в письменной форме.

Можно сделать вывод, что термин «договор» необходимо расшифровывать комплексно – как соглашение, а также как документ, который фиксирует данное соглашение, кроме того, как возникающее обязательство. Поэтому важно определить, в каком конкретно из приведенных значений употребляется этот термин в нормах ГК РФ.

В гражданском праве имеются определенные условия, на них должны опираться стороны при заключении договора. К этому условию относится главным образом, свобода договора. Поэтому следует дать оценочную характеристику этому принципу, так как он является основой гражданского права, которая закреплена в качестве общего принципа в ст. 1 ГК РФ, а также в качестве специального – в ст. 421 ГК РФ. Кажется, неслучайным то, что законодатель поставил эту норму сразу после определения понятия договора, ведь именно «Свобода договора» - выступает основным условием заключения договора[41].

В конкретной договорной практике проявление свободы договора имеет для сферы гражданского оборота большое значение:

1. Участники гражданских правоотношений свободны при заключении договора. Поскольку они не могут быть принуждены к заключению договора, при этом, исключая случаи, когда обязанность этого заключения предусмотрена ГК РФ, законом или добровольно принятым обязательством. Соответственно, юридические лица и граждане имеют право заключать или не заключать договор, кроме того располагают выбором контрагента по договору. Еще один случай, понуждение к заключению договора, следует

[41]См.: Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2013. – с. 87.

рассмотреть на примере Закона о поставках предусматривающего обязательность для поставщиков, которые обладают монополией на производство некоторых видов продукции, к заключению договоров на поставку продукции для федеральных государственных нужд.

2. Участники гражданских правоотношений имеют возможность заключать не только договоры, которые предусмотрены законом или другими нормативными актами, но и другие договоры, которые противоречат им.

3. Стороны договора могут конструировать свои взаимоотношения из элементов нескольких договоров, при этом создавая смешанный договор. В данном случае к их отношениям применяются соответствующие части правила о договорах, элементы которых использованы сторонами, если иное не вытекает из существа смешанного соглашения или договора сторон о том, какие нормы подлежат применению к их договору.

4. Стороны договора свободны в определении условий его содержания, исключение составляют случаи, когда условия договора прямо прописаны законом или другим правовым актом.

5. Согласно п. 4 ст. 421 ГК РФ стороны договора свободны установить для регулирования своих взаимоотношений правила, которые отличаются от предусмотренных диспозитивными нормами права, и, соответственно, определить свои обязанности и права.

Можно сделать вывод о том, что идея автономии воли, которая воплощена в ГК РФ, зависит от субъекта права.

Поэтому именно свобода договора лежит в основе определения сторонами своих обязанностей и прав, которые выражаются в содержании договора. Гражданские обязанности и права, которые порождаются, изменяются или прекращаются договором, составляют содержание обязательственного отношения, которое возникает из договора.

Гражданско-правовые договоры имеют как общими свойствами, так и определенные различия, которые позволяют отграничивать их друг от друга.

Для ориентировки во всем многообразии гражданско-правовых договоров, следует делить их на отдельные виды. В основе этого деления лежат самые разнообразные категории, которые избираются в зависимости от преследуемых целей. При этом делении договоров на виды обладает не только теоретическим, но и практическим значением. Также позволяет участникам гражданского оборота с легкостью использовать и выявлять в своей деятельности более существенные свойства договоров, а также на практике прибегать к данному договору, который в большей степени соответствует их потребностям.

Так как договоры выступают разновидностью сделок, соответственно, на них распространяется деление сделок на разные виды.

Основные и предварительные договоры. Гражданско-правовые договоры различаются в зависимости от их юридической направленности. Основной договор как правило порождает обязанности и права сторон, которые непосредственно связаны с перемещением материальных благ: выполнением работ, передачей имущества и т.д. Предварительный договор – это соглашение сторон о будущем заключении основного договора. Как правило, большинство договоров являются основными договорами, а предварительные договоры встречаются крайне редко. До введения в действие на территории РФ ст. 60 Основ гражданского законодательства в 1991 году гражданским законодательством России напрямую не предусматривалась возможность заключения предварительных договоров. Но заключение этих договоров допускалось, так как не противоречило общему смыслу и основным началам гражданского законодательства РФ.

На сегодняшний период времени регламентируется ст. 429 ГК РФ заключение предварительных договоров. Согласно указанной статье стороны обязуются заключить в будущем договор о передачи имущества по предварительному договору, а также оказании услуг или выполнении работ (основной договор) на условиях, которые предусмотрены предварительным договором. Он заключается в форме, которая установлена для основного

договора, а если данная форма не установлена, то в письменной форме. Следует отметить, что несоблюдение правил о форме предварительного договора влечет его ничтожность.

Предварительный договор должен содержать условия, которые позволяют установить предмет, и другие существенные условия основного договора. Так, например, стороны могут заключить договор, согласно которому собственник жилого дому обязуется продать его покупателю, а в свою очередь покупатель купить этот дом в начале летнего сезона. В данном предварительном договоре в обязательном порядке должны содержаться условия, которые позволяют определить жилой дом, который будет продан в будущем, кроме того его цену и перечень лиц, которые сохраняют на основании закона право пользования данным жилым домом. В противном случае этот предварительный договор будет считаться незаключенным.

В предварительном договоре указывается срок, в течение которого стороны обязуются заключить основной договор. В случае если в предварительно договоре этот срок не определен, то основной договор будет подлежать заключению в течение года с момента заключения предварительного договора. Если в указанные выше сроки основной договор не будет заключен, а также ни одна из сторон не сделает предложение противоположной стороне заключить данный договор (оферта), то предварительный договор прекращает свое действие.

В случаях, когда сторона, которая заключила предварительный договор, уклоняется от заключения основного договора в пределах срока его действия, то применяются правила, которые предусмотрены для заключения обязательных договоров.

Предварительный договор следует отличать от соглашений о намерениях, которые имеют место на практике. В указанных соглашениях о намерениях лишь фиксируется желание сторон в будущем вступить в договорные отношения. Однако само соглашение о намерениях не порождает каких-либо обязанностей и прав у сторон, если в нем не установлено другое.

Поэтому отказ одного из участников соглашения о намерениях заключить предусмотренный этим соглашением договор не влечет для него каких-либо правовых последствий и может лишь повлиять на его деловую репутацию.

Оговоры в пользу их участников и договоры в пользу третьих лиц. Данные договоры различаются в зависимости от того, кто может требовать исполнения договора. Эти договоры заключаются в пользу их участников, и право требовать исполнения таких договоров принадлежит только их участникам. Вместе с тем встречаются и договоры в пользу лиц, не принимающих участия в их заключении, но имеющих право требовать их исполнения.

Согласно ст. 430 ГК РФ договором в пользу третьего лица считается договор, в котором стороны установили, что должник должен произвести исполнение не кредитору, а указанному или не указанному в договоре третьему лицу, которое имеет право требовать от должника исполнения обязательства в свою пользу.

Например, в постановлении апелляционной инстанции Арбитражного суда Приморского края от 29.05.1998 года по делу № 123/А договор был квалифицирован как договор в пользу третьего лица. При этом суд занял такую позицию по поводу прав кредитора в этом договоре: «За кредитором сохраняется право требовать от должника исполнения обязательства, но данное право может быть реализовано кредитором только в том случае, если третье лицо, в пользу которого обусловлено исполнение договорного обязательства, откажется от своего права требования к должнику»[42].

Также в другом случае в решении Арбитражного суда Приморского края от 08.04.2013 по делу № А50-1683/99-А суд принял решение по поводу договоров страхования жизни работников за счет средств предприятия: «Эти виды договоров относятся к договорам в пользу третьего лица и в

[42]См.: Постановление апелляционной инстанции Арбитражного суда Приморского края от 29.05.2012 года по делу № 123/А.

соответствии со ст. 430 ГК РФ правоотношения возникают между должником (страховой компанией) и третьим лицом (гражданином)»[43].

Это показывает то, что судебная практика по таким спорам приобретает устойчивый характер и, соответственно, из нее можно сделать такой вывод: кредитор по договору, который заключается в пользу третьего лица, не вправе требовать от должника исполнить обязательство третьему лицу, а во втором – что кредитор имеет право воспользоваться правом третьего лица, не вправе требовать от должника исполнить обязательство третьему лицу. Данный вывод делается судами со ссылкой на п. 1 и п. 4 ст. 430 ГК РФ, в первом из которых сказано, что право требовать исполнения принадлежит третьему лицу, а во втором – что кредитор имеет право воспользоваться правом третьего лица, когда последнее от него отказалось. Данные нормы истолкованы судами в том смысле, что кредитор по договору в пользу третьего лица получает какие-либо права только после отказа третьего лица от своего права. И до отказа он не может требовать ни исполнения в пользу третьего, лица ни исполнения договора в свою пользу. Требование же об исполнении в пользу третьего лица кредитор не сможет заявить, ни при каких условиях.

Следует отличать договоры в пользу третьего лица от договоров об исполнении третьему лицу. Последний не предоставляет третьему лицу никаких субъективных прав. Поэтому требовать исполнения этих договоров третье лицо не имеет право. К примеру, при заключении между магазином и гражданином договора купли-продажи подарка с вручением его имениннику последний вправе требовать исполнения этого договора.

Односторонние и взаимные договоры.

В зависимости от характера распределения обязанностей и прав между участниками все договоры делятся на односторонние и взаимные. Односторонний договор порождает у одной стороны только права, а у другой

[43]См.: Постановление Арбитражного суда Приморского края от 08.04.2013 по делу № А50-1683/99А

стороны только обязанности. Во взаимных договорах каждая из сторон приобретает права и параллельно несет обязанности по отношению к иной стороне. Большинство договоров носит взаимный характер. Так, продавец по договору купли-продажи приобретает право требовать от покупателя уплаты денег за проданную вещь и также обязан передать данную вещь покупателю. В свою очередь, покупатель, приобретает право требовать передачи ему проданной вещи и также обязан заплатить продавцу покупную цену. Вместе с тем встречаются и односторонние договоры. К примеру, односторонним является договор займа, так как заимодавец наделяется по данному договору правом требовать возврата долга и не несет каких-либо обязанностей перед заемщиком. Последний, наоборот, не приобретает никаких прав по договору, а несет только обязанность по возврату долга.

Необходимо отличать односторонние договоры от односторонних сделок. Последние к договорам не относятся, поскольку для их совершения не требуется соглашение сторон, поэтому достаточно волеизъявления одной стороны.

Возмездные и безвозмездные договоры.

Указанные договоры отличаются в зависимости от опосредуемого договора характера перемещения материальных благ. Возмездным считается договор, по которому имущественное предоставление одной стороны обусловливает встречное имущественное предоставление от другой стороны. В безвозмездном договоре имущественное предоставление производится лишь одной стороной без получения кого-либо встречного имущественного предоставления от противоположной стороны. Таким образом, договор купли-продажи – это договор возмездный, который не может быть безвозмездным. Наоборот, договор дарения по своей юридической природе – договор безвозмездный, который возмездным быть не может. Некоторые договоры могут быть как возмездными, так и безвозмездными. К примеру, договор поручения может быть возмездным, если поверенный получает

вознаграждение за оказанные услуги, и безвозмездным, если это вознаграждение не выплачивается[44].

Большинство договоров носят возмездный характер, о чем свидетельствует природа общественных отношений, регулируемых гражданским правом. По данной же причине п. 3 ст. 423 ГК РФ устанавливает, что договор считается возмездным, если из закона, других правовых актов, существа или содержания договора не вытекает иное[45].

Свободные и обязательные договоры.

Все договоры по основаниям заключения делятся на свободные и обязательные. Свободные – это договоры, заключение которых зависит всецело от усмотрения сторон. Заключение же обязательных договоров, как следует это из самого их названия, считается обязательным для одной или обеих сторон. Следует отметить, что большинство договоров носит свободный характер. Поскольку они заключатся по желанию обеих сторон, это вполне соответствует потребностям развития рыночной экономики. Но встречаются и обязательные договоры в условиях общества развитого экономически. Обязанность заключения договора иногда вытекает из самого нормативного акта. К примеру, банк обязан в силу прямого указания закона заключить договор банковского счета с клиентом, который обратился с предложением открыть счет[46].

Среди обязательных договоров важное значение занимают публичные договоры. В российском законодательстве впервые публичный договор был предусмотрен ст. 426 ГК РФ. Согласно ей, публичный договор можно охарактеризовать следующими признаками:

---

[44]Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2015 - №41 - ФЗ)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 972., СПС «Консультант Плюс», 2015.

[45]Грибанов В.П. Основные черты плановых гражданско-правовых договоров и история их развития. М., 2013. – 25 с.

[46]Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2015 - №41 - ФЗ)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – п. 2. Ст. 846., СПС «Консультант Плюс», 2015.

1. Обязательным участником публичного договора выступает коммерческая организация;

2. Данная коммерческая организация должна осуществлять деятельность по оказанию услуг, выполнению работ или продаже товаров;

3. Эта деятельность должна быть осуществлена коммерческой организацией по отношению к каждому, кто обратится к ней (розничная торговля, услуги связи, перевозка транспортом общего пользования);

4. Предметом договора является осуществление коммерческой организации деятельности, которая указана в пп. 2, 3 ст. 426 ГК РФ.

В случае отсутствии хотя бы одного из этих признаков договор не будет являться публичным, а будет рассматриваться как свободный договор. Например, если предприятие розничной торговли заключает с гражданином договор купли-продажи каких-либо товаров, которые реализует это предприятие, то этот договор будет считаться публичным. В случае если предприятие розничной торговли заключает договор с иным предприятием о продаже ему излишнего торгового оборудования, то в данном контексте это – свободный договор, так как его предметом уже не является деятельность по продаже товаров коммерческой организации, которая осуществляется в отношении каждого, кто обратится к ней.

Таким образом, практическое значение выделения публичных договоров заключается в том, что к ним применяются правила, которые отличны от общих норм договорного права. В число этих специальных правил, которые применяются к публичным договорам, можно отнести следующее:

1) Коммерческая организация не имеет права отказаться от заключения публичного договора предоставить потребителю соответствующие услуги, товары, выполнить для него определенные работы. При разрешении споров по искам потребителей о понуждении коммерческой организации к заключению публичного договора следует учитывать, что бремя доказывания отсутствия возможности передать потребителю товары, а также выполнить

определенные работы, или предоставить услуги, возложено на коммерческую организацию;

2) При необоснованном уклонении коммерческой организации от заключения публичного договора иная сторона имеет право требовать в судебном порядке заключения с ней данного договора согласно положениям, которые применимы в случае заключения договора в обязательном порядке;

3) Коммерческая организация не имеет права оказывать предпочтение одному лицу перед другим в отношении заключения публичного договора, кроме случаев, когда законом или другими правовыми актами допускается предоставление льгот для отдельных категорий потребителей. Например, автотранспортное предприятие, которые осуществляет перевозку пассажиров, не имеет права отказывать в перевозке одному из пассажиров по причине, что работник данного автотранспортного предприятия пообещал своему знакомому занять в автобусе для него место. Но это предпочтение допустима, если данное предусмотрено законом или иными правовыми актами;

4) Цена работ и услуг, товаров, а также другие условия публичного договора устанавливаются одинаковыми для всех потребителей, исключение составляют случаи, когда законом и другими правовыми актами допустимо предоставление льгот для определенных категорий потребителей. Например, энергоснабжающая организация не имеет права поставлять электроэнергию одним потребителям по одной цене, а другим потребителям – по другой, если эти потребители не составляют категорию лиц, которым установлены льготы по оплате электроэнергии законом или другими нормативно-правовым актом. Так, согласно Указу Президента РФ от 05.05.199 года № 431 «О мерах по социальной поддержке многодетный семей», предоставляется скидка многодетным семьям в оплате коммунальных услуг не ниже 30%. По отдельным условиям договора разногласия сторон могут быть переданы на рассмотрение суда потребителем независимо от согласия на это коммерческой организации;

5) Правительство РФ, в случаях, предусмотренных законом, может издавать правила, которые обязательны для сторон при заключении и исполнении публичных договоров (положения, типовые договоры);

6) Условия публичного договора, которые не соответствуют требованиям пп. 4 и 5, ничтожны.

Взаимосогласованные договоры и договоры присоединения.

Эти договоры различаются по способу их заключения. Так, при заключении взаимосогласованных договоров их условия устанавливаются всеми сторонами, которые участвуют в договоре. В случае заключения договоров присоединения их условия устанавливаются лишь одной из сторон. В свою очередь, вторая сторона лишена возможности изменять или дополнять их, а также не может заключить этот договор, только согласившись с данными условиями (или присоединившись к данным условиям). Примером договоров присоединения можно считать договоры перевозки, которые заключаются железной дорогой с клиентами, договоры бытового подряда, договоры проката и др.

Так как условия договора присоединения определяются лишь одной из договаривающихся сторон, то, соответственно, следует как-то защищать интересы второй стороны, которая не принимает участия в определении условий договора.

Согласно п. 2 ст. 428 ГК РФ предоставляет право присоединившейся стороне потребовать изменения или расторжения договора, в случае если договор присоединения, хоть и не противоречит закону и другим нормативно-правовым актам, однако лишает данную сторону прав, которые обычно предоставляются договорами подобного вида, или исключает и ограничивает ответственность иной стороны за нарушение обязательств, и ограничивает ответственность иной стороны за нарушение обязательств, или содержит довольно обременительные условия для присоединившейся стороны. Например, если в договоре присоединения указана ответственность в виде большой по сумме штрафной неустойки для присоединившейся

стороны и исключена любая ответственность противоположной стороны, то присоединившаяся к тому договору сторона имеет право потребовать, или исключения из договора условий о ее ответственности, или установления соразмерной ответственности иной стороны. Но если сторона присоединилась к договору для осуществления предпринимательской деятельности, соответственно предъявленное ею требование об изменении или расторжении договора не подлежит удовлетворению, в случае если присоединившаяся к этому договору сторона знала или должна была знать, на каких условиях заключен данный договор.

Другие правовые последствия наступают в тех случаях, если размер ответственности для этого вида обязательств или за подобное определен законом и если соглашение заключено до наступления обстоятельств, которые влекут ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение обязательства[47]. В случае же, когда договор присоединения заключен гражданином и в договоре имеется соглашение об ограничении или исключении ответственности должника – коммерческой организации за нарушение обязательства, такое соглашение является ничтожным.

§ 2. Сходство и отличительные черты трудового договора с иными договорами в гражданском праве

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров заметно меньше, чем сходство. По содержанию и внешним формам трудовой договор имеет большое сходство с проанализированными выше гражданско-правовыми договорами, предметом которых выступает выполнение конкретной работы или оказание услуги. Кроме того, и тому и иному договорам присущи две стороны, одна из которых предоставляет работу и оплачивает ее, а противоположная сторона выполняет для первой стороны работу и получает за нее плату. Но социальные и правовые последствия

[47]См.: ст. 400 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 02.03.2015)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – СПС «Консультант Плюс», 2015

работы существенно различаются по трудовому договору и по гражданско-правовым договорам.

Данные различия проявляются уже в том, что лишь работа по трудовому договору включается в трудовой стаж работника, который дает право на получение пенсии. Кроме того, лишь работающие по трудовому договору граждане подлежат обязательному государственному страхованию и, соответственно, лишь они обладают правом на получение пособия в случае болезни, беременности, родов и другой временной нетрудоспособности. В случае смерти работника у его иждивенцев имеется право на получение пособия по случаю потери кормильца и др.

В случае же выполнения работы по гражданско-правовому договору все эти социально значимые правовые последствия не наступают.

В этой связи отграничение трудового договора от сходных гражданско-правовых договоров имеет большое практическое значение.

На практике часто организация заключает договоры гражданско-правового характера с физическими лицами на выполнение конкретных работ. В частности, к ним относятся договоры купли-продажи, подряда, возмездного оказания услуг, комиссии, аренды, перевозки грузов. Кроме того, существует ряд договоров, которые имеют с трудовым договором сходство, среди них следует выделить:

- договор возмездного оказания услуг (консультационных, информационных, медицинских, аудиторских, услуг по обучению и т.д.), в соответствие с которым исполнитель обязан оказать услуги по заданию заказчика (осуществить определенную деятельность или совершить определенные действия), а заказчик в свою очередь обязуется оплатить данные услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре[48];

- договор поручения, по нему одна сторона (поверенный) обязана совершить от имени и за счет второй стороны (доверителя) определенные

[48]Ст. 779, ст. 781 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 02.03.2015)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – СПС «Консультант Плюс», 2015

действия юридического характера. Доверитель обязан поверенному уплатить вознаграждение, если это предусмотрено законом, договором поручения или другими правовыми актами[49].

Таким образом, правильное разграничение трудового договора и гражданско-правовых договоров имеет практическое значение, так как нормы законодательства о труде на отношения сторон в гражданско-правовых договорах не распространяются. Данные отношения регулируются нормами гражданского права.

На сегодняшний период времени складывается порочная практика замены трудовых договоров гражданско-правовыми договорами для того, чтобы уйти от льгот и гарантий, которые предусмотрены трудовым законодательством для работников. Чтобы пресечь эти нарушения законодатель в сфере труда в судебном порядке ввел норму, что договором гражданско-правового характера, который регулируются фактически трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства[50].

ТК РФ отказался от двойного наименования «трудовой договор (контракт)», поскольку такой термин затрудняет понимание. Контракты получили широкое распространение в сфере гражданско-правовых, а также административно-правовых отношений (контракты с военнослужащими, сотрудниками органов внутренних дел).

Важно различать трудовые договоры и ряд гражданско-правовых договоров. Например, договор подряда, поручения, авторские и другие договора), реализация которых тоже может быть связан с трудовой деятельностью физических лиц. Дело в том, что законодательство о труде

---

[49]Ст.ст.971, 972 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 02.03.2015)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. - СПС «Консультант Плюс», 2015

[50] См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. – Ст. 11., СПС «Консультант Плюс», 2015.

распространяется только на лиц, заключивших трудовые, а не гражданско-правовые договоры.

Между тем гражданин может реализовать свое право на труд в рамках гражданско-правовых договоров. Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчик) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ). Гражданско-правовые договоры, как правило, применяются при выполнении конкретных, чаще всего разовых, работ, в то время как по трудовому договору работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей специальностью, квалификацией, должностью. Поэтому статус подрядчика, также реализующего свое право на труд, отличается от статуса наемного работника.

На практике многие организации для оформления отношений по заказу и исполнению разнообразных разовых работ, к которым обычно привлекаются сотрудники, не состоящие в штате соответствующей организации, нередко применяют не основанную на праве форму – так называемые «трудовые соглашения». Данная форма договора не предусмотрена ни законодательством о труде, ни граждански законодательством, хотя по своему содержанию это гражданско-правовой, а не трудовой договор (договор подряда или смешанный гражданско-правовой договор).

Для более четкого разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений целесообразно исходить из критерия самостоятельности (или несамостоятельности) труда. При несамостоятельном труде рабочей силой работника распоряжается не сам работник, а противостоящий ему организатор предприятия, учреждения и т.п., а в рамках гражданско-правовых отношений исполнитель работ по договору сам организует свой труд, и на него не распространяются правила внутреннего трудового

распорядка работодателя. Именно такова сегодня позиция Международной организации труда (МОТ).

Правильное решение отрасли законодательства, на базе которого при помощи трудовых и гражданско-правовых договоров регулируются отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение. От этого зависит, в частности, решение вопроса об ответственности сторон договора в случае возникновения разногласий и конфликтов. Кроме того, трудовое право предусматривает ряд льготных мер по отношению к наемным работникам, чего не может обеспечить в сфере реализации способностей к труду гражданское право, исходящее из принципа полного равенства сторон договора.

Например, Конституция РФ, устанавливая право на отдых, фиксирует, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Подобных гарантий не имеют лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, так как они выполняют их, как правило, на свой риск.

Трудовой договор и трудовое правоотношение хотя и тесно связанные категории, но их понятие и содержание различны. Трудовой договор – это соглашение, а трудовое правоотношение – юридическая связь работника и работодателя. Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника конкретной организации. Только с заключением и подписанием трудового договора с работодателем гражданин становится членом данной организации и подчиняется ее внутреннему трудовому распорядку, режиму труда.

Этим трудовой договор отличается от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ).

Предметом договоров о труде гражданско-правового характера является овеществленный результат труда, исполнитель по такому договору может привлечь к исполнению и других лиц, работа осуществляется на свой страх и риск, под свою имущественную ответственность. Исполнитель в случае заболевания не имеет права на получение пособия по временной нетрудоспособности, а по окончании договора не получает компенсацию за неиспользованный отпуск.

Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 703 ГК РФ), либо по договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия (971 ГК РФ).

Следовательно, отличительными специфическими признаками трудового договора в сравнении с гражданско-правовым являются следующие:

1. Его предметом является личное выполнение определенной трудовой функции в общем процессе труда данной организации, т.е. предмет трудового договора – сам труд работника. Предметом же смежных гражданско-правовых договоров является овеществленный конечный результат труда, а труд в них – лишь способ выполнения взятых на себя обязательств;

2. Работник подчиняется в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка с выполнением установленной меры труда. В случае нарушения этой обязанности работник может понести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах;

3. На работодателе лежит обязанность организовать труд работника, создать ему нормальные условия труда, обеспечить охрану труда вознаграждать его систематически за фактический труд по заранее

установленным нормам. По гражданско-правовым договорам гражданин не подчиняется дисциплине, правилам внутреннего трудового распорядка данной организации, а работу организует самостоятельно, выполняет на свой риск, обеспечивая себе охрану труда. Ему оплачивается лишь овеществленный конечный результат труда.

Перечисленные признаки отличают трудовой договор от гражданско-правовых договоров о выполнении работ и оказании услуг, таких, как договор подряда, договор возмездного оказания услуг, договор поручения и др.[51]

Отличительные черты трудового договора и гражданско-правового договора представлены в Приложении 2.

Отличие трудового договора от гражданско-правового имеет важное практическое значение: на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, не распространяется действие трудового законодательства, и работодатель не обязан предоставлять таким лицам гарантии, предусмотренные для работников трудовым законодательством. В частности, предоставлять ежегодный отпуск, выходные дни, нормировать рабочее время, выплачивать пособие по временной нетрудоспособности и т.д.

Отграничение трудового договора и гражданско-правового договора, связанного с выполнением работ.

Трудовые договоры имеют некоторые особенности, позволяющие отграничить их от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.

Первым отличием трудового договора т гражданско-правового выступает длящийся характер трудовых правоотношений, т.е. работник, заключив трудовой договор (на неопределенный срок или срочный), вступает в правоотношения для выполнения определенной трудовой функции, а не

[51]См.: Коршунова Ю.Н. Комментарий к ТК РФ./под ред. Ю.Н. Коршунова, Т.Ю. Коршуновой, М.И. Кучма, Б.А. Шеломова. – М., 2012. – с. 36.

разового задания, которое может быть предусмотрено гражданско-правовым договором (подряда, поручения).

Заключив трудовой договор (а это является свидетельством возникновения трудовых правоотношений), гражданин приобретает статус работника и включается в трудовой коллектив. Поведение субъектов трудовых правоотношений регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка. В гражданско-правовых правоотношениях, связанных с применением труда, гражданин выполняет разовое задание, при котором оговаривается конечный результат труда, на свой риск. При этом гражданин не включается в трудовой коллектив и не подчиняется внутреннему трудовому распорядку[52].

По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, т.е. работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (он является подрядчиком или исполнителем, но не работником) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда. Например, строить дом, написать книгу.

Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель.

В процессе выполнения работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность.

В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск.

---

[52]См.: Там же с.68

Существует также специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре вознаграждение выплачивается в форме заработной платы по заранее установленным нормам и не ниже минимального размер оплаты труда. Вознаграждение за выполненные по договору гражданско-правового характера работы выплачивается в порядке, предусмотренном в договоре, на основании представленного исполнителем счета – заявления на оплату. Суммы вознаграждений, выплаченных по договорам гражданско-правового характера, облагаются налогом на доходы физических ли, сумму которого исчисляет, удерживает у налогоплательщика и перечисляет в бюджет организация, от которой налогоплательщиком получен доход.

При выплате вознаграждения по договору возмездного оказания услуг налог на доходы физических лиц подлежит удержанию с суммы вознаграждения, выплачиваемого только физическим лицам, не зарегистрированным в налоговом органе в качестве индивидуальных предпринимателей. Согласно п. 1 ст. 227 Налогового кодекса РФ физические лица, зарегистрированные в соответствии с установленным действующим законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, самостоятельно исчисляют и уплачивают налог на доходы физических лиц по суммам доходов, полученных от осуществления предпринимательской деятельности, при подаче налоговой декларации[53].

Кроме того, на суммы вознаграждений, выплаченных по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является оказание услуг либо выполнение работ, организации, выступающие в роли работодателей, начисляют и уплачивают единый социальный налог. При этом в соответствии с п. 3 ст. 238 НК РФ на указанные выплаты начисление единого социального налога, причитающего уплате в части Фонда социального страхования РФ (3,2%), не производится. В этом заключается

[53] См.: Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 15.04.2015)//Собрание законодательства РФ. СПС «Консультант Плюс», 2015

снижение налоговой нагрузки с выплат по гражданским договорам по сравнению с выплатами в качестве оплаты труда.

Не относятся к объекту налогообложения единым социальным налогом выплаты, по договорам, предметом которых является переход права собственности или иных вещных прав на имущество, а также договоров, связанных с передачей в пользование имущества.

Предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков обеспечивается право работников на отдых. Закрепляя право на отпуск, Конституция РФ в ст. 37 провозгласила, что он предоставляется работающим по трудовому договору. Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск не гарантируется гражданам, выполняющим для организации или отдельных граждан работу по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, возмездного оказания услуг). На указанных лиц не распространяется и обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности.

ТК РФ в ст. 326 установил правила материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы. В этом случае работодатель обязан выплатить все причитающиеся работнику денежные суммы (заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Коллективным или трудовым договором размер компенсации может быть увеличен. Пленум Верховного Суда РФ разъяснил, что если работодатель отказывается выплачивать проценты (денежную компенсацию), то в суде он обязан доказать, что нарушение срока выплаты заработной платы имело место не по его вине. В противном случае суд вправе удовлетворить иск работника. Аналогом ответственности за задержку выплаты заработной платы выступает в гражданском законодательстве

ответственность за неисполнение денежного обязательства (ст. 395 ГК РФ). Ответственность за неисполнение денежного обязательства для субъекта предпринимательской деятельности может наступить и при отсутствии вины. Между тем, как справедливо заметил М.И. Брагинский, трудно объяснить, почему кредитор по обязательству, вытекающему из трудового договора, должен быть поставлен в худшее положение по сравнению с обычным гражданско-правовым кредитором[54].

В соответствии с действующим законодательством исполнитель по гражданско-правовому договору может требовать взыскания пени с организации – заказчика за задержку выплаты вознаграждения, если задержка возникла вследствие обстоятельства, хотя и исключающих вину, но не освобождающих организацию от ответственности, тогда как работник той же организации за задержку заработной платы этого требовать не может. Применить на практике норму ст. 236 ТК РФ крайне трудно, т.к. задержка выплаты заработной платы объясняется теми обстоятельствами, которые не освобождают предпринимателя от ответственности по ГК РФ, но освобождают от материальной ответственности работодателя по ТК РФ, например, отсутствие у него необходимых денежных средств.

По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ), работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы взысканию с работника не подлежат. Если ущерб нанесен лицом, не состоящим в трудовых отношениях с данным предприятием, то он возмещается по правилам гражданского законодательства, которое устанавливает полное возмещение убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере (ст. 15 ГК РФ). В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

---

[54]См.: Брагинский М.И. Договорное право. Общие положения. – М., 012. – с. 24

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда (ст. 392 ТК РФ). Для защиты прав в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок давности (ст. 196 ГК РФ).

По нормам трудового права установлен особый порядок при взыскании ущерба, не превышающего среднего месячного заработка. Взыскание в этом случае может производиться по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ). В гражданско-правовых отношениях, если отсутствует добровольное возмещение причиненного ущерба, взыскание производится в судебном порядке. В ст. 232 ТК РФ впервые получило отражение правило о том, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ. Или иными федеральными законами. Данное положение свидетельствует, что на договорном уровне между сторонами возможно снижение материальной ответственности работника и усиление материальной ответственности работодателя перед работником, что соответствует действительному положению работника в трудовых отношениях как стороны, экономически менее защищенной.

За невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работник может нести дисциплинарную ответственность. Этих признаков не имеют гражданско-правовые договоры, на основании которых гражданин принимает на себя обязанность выполнить определенный вид работы или изготовить какую-либо вещь.

Таким образом, все перечисленные особенности каждого вида договора показывают их разграничение, которое так необходимо применять на

практике, во избежание нарушений законных интересов субъектов сложившихся правоотношений.

Заключение

Подводя итог данной дипломной работе, следует сказать, что трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работодатель обязан предоставить работнику работу по определенной трудовой функции, а также обеспечить условия труда, которые предусмотрены ТК РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, которые содержат нормы трудового права, кроме того в полном размере и своевременно выплачивать работнику заработную плату, в свою очередь, работник обязан лично выполнять определенную данным

соглашением трудовую функцию, а также соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель.

Классификация договоров осуществляется по следующим основаниям: срок договора, форма договора, его специфическое содержание, порядок заключения.

Содержанием трудового договора являются все условия, которые определяют права и обязанности его сторон – работодателя и работника. Данные условия устанавливаются ТК РФ, иными законами и подзаконными нормативно-правовыми актами, а также локальными актами, кроме того могут устанавливаться и самими сторонами трудового договора.

Социальное значение трудового договора заключается в том, что путем его подписания реализуется обеспечение занятости и право на труд, кроме того свобода труда.

Правовое значение трудового договора состоит в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. Трудовые правоотношения и трудовой договор – взаимосвязанные правовые категории, поэтому их необходимо различать: трудовой договор – это соглашение, а трудовое правоотношение – возникающая по этому соглашению юридическая связь работодателя и работника. Согласно трудовому договору работник становится членом трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, которые установлены социально-партнерскими соглашениями и коллективным договором, кроме того право на участие в управлении организацией.

С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые обязанности и права, которые предусмотрены иными институтами трудового права (по оплате, охране труда, отпускам, ограничению рабочего времени). Трудовой договор выступает основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Это договор личного характера, поскольку лично работник осуществляет труд в общей

кооперации труда и не может это делать через иное лицо. Поэтому трудовой договор охраняет личность работника, его честь, достоинство и здоровье. Отражая индивидуальный способ регулирования труда, трудовой договор, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника.

В представленной дипломной работе были проанализированы также обязательственные правоотношения, определяющие гражданско-правовой договор как юридический факт, а основные результаты этого исследования заключатся в следующем:

1. Сформулирован вывод, что одной из главных задач, которая стоит перед договорным правом нового рыночного времени, выступает придание договорному праву истинных теоретических ценностей, которые утрачены или видоизменены были в советское время, как равенство всех субъектов договорных правоотношений, свобода конкуренции и предпринимательства, свобода волеизъявления при заключении договора;

2. Установлено, что государственное вмешательство на фоне обеспечения свободы сторон договорных правоотношений в установлении пределов свободы не должно зависеть от посторонних интересов. Свобода договорных правоотношений подразумевает свободу выбора участников договора, а также условий его заключения и содержания, установления его правил, которые не противоречат действующему законодательству. Ограничение свободы может быть связано лишь с соблюдением интересов иных субъектов договорных правоотношений, и применено только в случаях противозаконного ущемления данных интересов.

Следует отметить, что действующий ТК РЫ выступает солидной нормативной базой для существенной перестройки системы гражданского права в целом, а с ней и области договорных отношений.

ГК РФ называет примерно 30 законов, из которых около 20 приходится на долю актов, которые посвящены договорам (законы о поставках товаров для государственных нужд, об ипотеке, энергоснабжения, страховании, порядке для государственных нужд, а также транспортные кодексы и

уставы). Также необходимо принять с целью развития правового регулирования договоров большое число и иных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, актов министерств и других федеральных органов исполнительной власти.

Результаты и выводы данной дипломной работы представляют основу для дальнейшего исследования проблем и особенностей гражданско-правового договора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

I. Нормативные правовые акты:

1. Всеобщая декларация прав человека (принятая 10 декабря 1948 года Генеральной Ассамблеей ООН)//Российская газета. 1995 г.

2. Конвенция №29 Международной организации труда«Относительно принудительного или обязательного труда»(принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956г. №13. Ст.279. Для СССР данный документ вступил в силу с 23 июня 1957 года.

3. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»//Российская газета. 1998.

4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // "Российской газете" от 25 декабря 1993 г. N 237.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2014)// Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3., СПС «Консультант Плюс», 2015.

6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ ((ред. от 22.10.2014) с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2015 - №41 - ФЗ)// Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301., СПС «Консультант Плюс», 2015.

7. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 4 от 18 декабря 2006 г. №230-ФЗ (ред. от 31.12.2014 N 530-ФЗ)// "Собрание законодательства РФ", 25.12.2006, N 52 (1 ч.), ст. 5496., СПС «КонсультантПлюс», 2015.

8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 08.03.2015)(с изм. и доп., вступ. в силу с 08.03.2015 - № 41 - ФЗ)// Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532., СПС «Консультант Плюс», 2015.

9. Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 15.04.2015)//Собрание законодательства РФ. СПС «Консультант Плюс», 2015

10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г № 195-ФЗ (ред. от 12.02.2015, с изм. от 01.03.2015) / Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 1., СПС «Консультант Плюс», 2015.

11. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 02.07.2013) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступающими в силу с

05.05.2014)// "Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915,СПС «КонсультантПлюс», 2015.

12. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.03.2015 - № 519 - ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 35 ст. 4135. СПС «КонсультантПлюс», 2015.

13. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2014) // СПС «КонстультантПлюс», 2015.

14. Федеральный закон от 07.11.2000 №136-ФЗ(ред. от 14.10.2014) «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.10.2014 N 307-ФЗ)// Российская газета, №215, 09.11.2000. СПС «КонстультантПлюс», 2015.

15. Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2013 N 185-ФЗ) «О системе государственной службы в Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ. 2003, СПС «КонсультантПлюс», 2015.

16. Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 03.02.15 2014) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ. 2003. № 40.ст. 3822., СПС «КонсультантПлюс», 2015.

17. Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»//Собрание законодательства РФ. 2006. № 27.ст. 2878.СПС «КонсультантПлюс», 2015.

18. Постановление правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 (ред. от 03.12.2014 N 1298) «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»

//Собрание законодательства РФ. 2000. № 13 ст. 1373. СПС «КонсультантПлюс», 2015.

19. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 №225(ред. от 25.03.2013 №257)«О трудовых книжках»(вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // Российская газета, №77, 22.04.2003. СПС «КонсультантПлюс», 2015

20.Постановление Правительства РФ от 06.02.2010 №63 (ред. от 01.11.2012 №1123) «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне» // Собрание законодательства РФ, 15.02.2010, №7, ст.762.,СПС «КонсультантПлюс», 2015.

21. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»(Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.11.2003 №5219) // Российская газета, №235, 19.11.2003.СПС «КонсультантПлюс», 2015

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 2809.2010) «О применении судами РФ ТК РФ

23.Постановление апелляционной инстанции Арбитражного суда Приморского края от 29.05.2012 по делу № 123/А

24. Постановление Арбитражного суда Приморского края от 08.04.2013 по делу № А50-1683/99-А.

II. Учебная и монографическая литература:

25. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации М.: ЗАО Юстицинформ, 2013. – 465 с.

26.Бердычевский В.С. Трудовое право. Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 512 с.

27. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 2011 г. – 680 с.

28. Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебник. М.: Проспект, 2011. – 380 с.

29. Гражданское право. Актуальные проблемы теории и практики // Под общей редакцией В.А. Белов. - М.: Юрайт, 2014. - 1008 с.

30. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие // Б.А. Горохов. – М.: Проспект, 2011 - 550 с.

31. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации//под ред. Коршунова Ю.Н., Коршуновой Т.Ю., Кучма М.И., Шеломова Б.А. М., 2014. – 567с.

32. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2010. - 467 с.

33. Коршунова Т.Ю. Еще раз к вопросу о правомерности заключения с работниками срочных трудовых договоров. Комментарий судебной практики. Вып. 11 / Под ред. К.Б. Ярошенко. Юридическая литература, 2012. – 278 с.

34. Крапивин О.М. Трудовой договор - ООО "Новая правовая культура", 2012.–186 с.

35. Образцы трудовых договоров (по новому Трудовому кодексу Российской Федерации) - М.: 2011. - 345 с.

36. Общая теория права и государства: Учебник/под ред. Нерсеянц В.С.: Норма, ИНФРА-М, 2012. 516с.

37. Приём на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие // И.Я. Белицкая, Ю.С. Корякина, Д.Л. Кузнецов и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: Контракт, ВолтерсКлувер, 2011. – С.198.

38. Российское предпринимательское право: учебник // Д.Г. Алексеева, В.К. Андреев, Л.В. Андреева и др.; отв. ред. И.В. Ершова, Г.Д. Отнюкова. - М.: Проспект, 2011. – С.321.

39.Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций - М.: ТК Велби, 2011. - 320 с.

40. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2012. – 560 с.

41. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова М.: Проспект, 2011. 550 с.

42. Трудовое право России: учебник // Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. VIII. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2013. – С.356

43. Теория права и государства. Власенко Н.А. Учебное пособие, 2012. - С 239 с.

III. Материалы судебной практики:

44. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета, №297, 31.12.2006,СПС «КонсультантПлюс», 2015.

45. Решение Находкинского городского суда от 18.01.2012г. по делу № 2-296-12.

IV. Периодические издания:

46. Жукова Т. Договор: трудовой или подряда // ЭЖ-Юрист, 2011. - №17. –С. 420.

47. Корольков А.Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений // Трудовое право, 2011. - №4. - С. 25.

48. Пресняков М.В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право, 2012. - №4. - С. 57.

V. Интернет ресурсы:

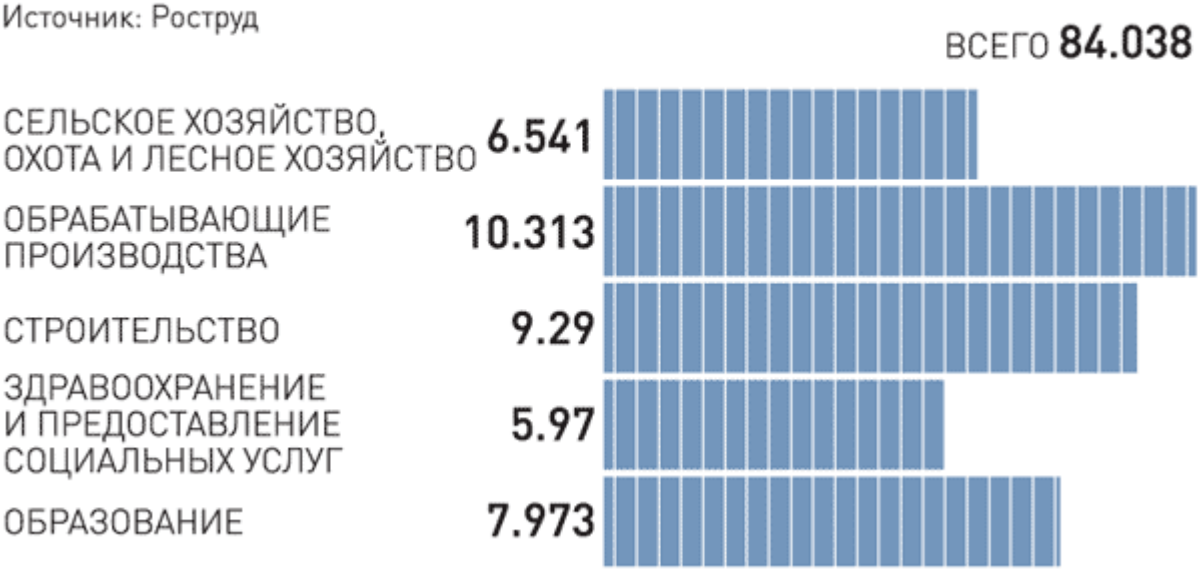
49. II Всероссийская студенческая научная конференция «Российское законодательство: современное состояние и перспективы развития» 28.04.2014г. // http://lomonosov-msu.ru/rus/event/2430/.

50. Эрделевский А.М. «Трудовой и гражданско-правовой договор: сходство и различия» // Консультант Плюс, 2014.

Приложение 1

ВЫЯВЛЕННЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В НЕКОТОРЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТЫС.

Источник: Роструд



Приложение 2

Отличительные черты трудового договора и гражданско-правового договора

Отличительная черта	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Стороны	Работник и Работодатель	Заказчик и Подрядчик
Правовое регулирование	Законодательство о труде и охране труда	Гражданское законодательство
Цель возникновения	Личный характер выполнения трудовых обязанностей по занимаемой должности	Достижение конкретных результатов работы
Положения договора	Подчинение внутреннему трудовому распорядку, работник обязан выполнять указания работодателя. Выполнение работы из материалов, предоставленных работодателем	Полная хозяйственная самостоятельность в работе. Выполнение работы из материалов Заказчика, своих материалов, на свой страх и риск
Ответственность	Работник не несет ответственности за случайное недостижение результатов работы	Подрядчик несет ответственность случайной гибели результатов работы
Оплата труда	Выплата заработной платы в установленные сроки и в полном объеме	Выплата по окончанию выполнения и принятия работы Заказчиком
Социальная защищенность	Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, оплату временной нетрудоспособности, оплату сверхурочных часов и праздничных дней	Социальная защищенность для Подрядчика не предусматривается